



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Vybrané problémy na trhu práce v okrese Vsetín  
Selected Labour Market Problems in the Vsetin District

Student:  
Vedoucí bakalářské práce:

Lukáš Tomanec  
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Lukáš Tomanec**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství  
Téma: **Vybrané problémy na trhu práce v okrese Vsetín**  
**Selected Labour Market Problems in the Vsetin District**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti
  3. Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji
  4. Analýza trhu práce v okrese Vsetín
  5. Identifikace vybraných problémů na trhu práce v okrese Vsetín
  6. Návrhy a doporučení
  7. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.  
EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 13th ed. New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1138218154.  
Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019*. Zlín: Úřad práce České republiky, Krajská pobočka ve Zlíně, 2019.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



doc. Ing. Jiří Balcar, Ph.D.  
vedoucí katedry




doc. Ing. Lenka Kauzerová, CSc.  
proděkan pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.

[Přílohy č. 1, 2, 3 a 4, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnil.]

V Ostravě dne 7. 5. 2020



Lukáš Tomanec

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za odborné vedení, vstřícnost, poskytnuté rady a čas, který mi věnoval po dobu psaní mé bakalářské práce. Rád bych také poděkoval Úřadu práce ve Vsetíně za poskytnutá data.

Lukáš Tomanec

# Obsah

1	Úvod .....	5
2	Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti .....	6
2.1	Nabídka a poptávka na trhu práce – mikroekonomický pohled .....	7
2.1.1	Nabídka práce .....	7
2.1.2	Poptávka po práci.....	11
2.1.3	Rovnováha na trhu práce .....	13
2.2	Nezaměstnanost .....	15
2.2.1	Vymezení a příčiny .....	15
2.2.2	Typy nezaměstnanosti .....	18
2.3	Politika zaměstnanosti .....	20
2.3.1	Definice a cíle politiky zaměstnanosti .....	20
2.3.2	Nástroje politiky zaměstnanosti.....	22
2.3.3	Členění politiky zaměstnanosti .....	22
3	Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji .....	25
3.1	Trh práce ve Zlínském kraji v období 2017-2019.....	26
3.1.1	Zaměstnanost a hlášená volná pracovní místa.....	26
3.1.2	Nezaměstnanost .....	30
3.1.3	Znevýhodněné skupiny na trhu práce.....	35
3.1.4	Cizinci na trhu práce .....	36
3.2	Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji v období 2017-2019.....	37
3.2.1	Veřejně prospěšné práce (VPP) .....	42
3.2.2	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) .....	43
3.2.3	Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem za účelem výkonu SVČ a překlenovací příspěvek .....	44
3.2.4	Příspěvek na regionální mobilitu .....	44
3.2.5	Místa pro osoby se zdravotním postižením .....	45
3.2.6	Rekvalifikace, Poradenství a Pracovní rehabilitace.....	46
3.2.7	Projekty ESF.....	47
4	Analýza trhu práce v okrese Vsetín.....	50
4.1	Zaměstnanost a hlášená volná pracovní místa.....	50
4.2	Nezaměstnanost .....	52
4.3	Znevýhodněné skupiny na trhu práce.....	54
4.4	Cizinci na trhu práce .....	55
4.5	Politika zaměstnanosti v okrese Vsetín .....	57
5	Identifikace vybraných problémů na trhu práce v okrese Vsetín.....	61

6	Návrhy a doporučení.....	63
7	Závěr.....	65
	Seznam použité literatury .....	66
	Seznam zkratek .....	71
	Seznam obrázků, grafů a tabulek .....	72
	Seznam příloh .....	74

# 1 Úvod

Práce, půda a kapitál, to jsou tři základní výrobní faktory, aby trh práce fungoval. Nejdůležitějším z nich je právě práce, kdy její nositel, tj. člověk, vykonává činnost v zaměstnání výměnou za důchod. Tato směna probíhá na trhu práce – místě, kde se střetávají dva subjekty, mezi kterými dojde k výše uvedené směně. Lidé jsou na trhu práce nabízejícími a zaměstnavatelé jsou poptávajícími.

Na trhu práce by měla existovat rovnováha či soulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. V současné době se již nelze setkat s rovnováhou, protože existuje celá řada faktorů, jež ovlivňují situaci na trhu práce vedoucí k nerovnováze. To dále povede k problému, kdy vznikne na tomto trhu nezaměstnanost. Tento problém se snaží usměrnit či eliminovat hospodářská politika státu pomocí politiky zaměstnanosti.

Téma mé bakalářské práce jsem si vybral z toho důvodu, že mě trh práce zajímá. A proč zrovna okres Vsetín? V tomto okrese jsem se narodil a stále v něm žiji, a proto jsem se chtěl dozvědět více o situaci na trhu práce v místě mého bydliště. Cílem této bakalářské práce je analyzovat situaci na trhu práce v období 2017-2019, identifikovat a vyhodnotit vybrané problémy, které se vyskytují v okrese Vsetín na trhu práce. Aby byl dosažen stanovený cíl, tak byla použita metoda srovnávání časových řad.

Tato práce je rozdělena do 5 částí. V první části budou objasněny teoretické souvislosti na trhu práce a politiky zaměstnanosti. Konkrétně tato část bude vysvětlovat nabídku a poptávku po práci a jejich rovnováhu, dále bude objasňovat nezaměstnanost a politiku zaměstnanosti. V další části bude popsán trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji za období 2017-2019. Ve třetí části bude zanalyzován trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Vsetín rovněž za výše uvedené období. V předposlední části budou stanoveny a popsány vybrané problémy vyskytující se na trhu práce v okrese Vsetín. V poslední části budou vymezeny návrhy a doporučení, které by mohly přispět pro zlepšení situace na trhu práce.



## 2 Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti

Cílem této kapitoly je vysvětlit klíčové pojmy týkající se současných problémů trhu práce a politiky zaměstnanosti. Jsou zde popsána témata, jako například nabídka a poptávka na trhu práce, rovnováha na trhu práce, nezaměstnanost a v neposlední řadě také politika zaměstnanosti.

Abychom však lépe pochopili problematiku odehrávající se na trhu práce, tak je třeba definovat tři základní pojmy: práce, trh práce a pracovní síla.

**Práce** je jakýkoliv typ manuální nebo duševní činnosti. Tyto typy činnosti jsou nutné v tržní ekonomice k produkci výrobků a služeb, a zároveň jsou nezbytné k zisku důchodu (mzdy). K tomu, aby byl získán důchod za práci, je potřeba navštívit trh práce (Šimek, 2007).

**Trh práce** je místo, kde se střetává zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnanec na trhu práce nabízí práci a zaměstnavatel na trhu práce naopak poptává práci. Při střetnutí těchto dvou subjektů se dohodne smlouva o mzdě, pracovní době apod. (Šimek, 2007).

Šimek (2007) uvádí, že **pracovní síla** je pojem, kterému se rozumí jako ekonomicky aktivní populace. Jsou to osoby, jež pracují nebo aktivně si hledají práci, a zároveň jsou zaregistrováni na úřadě práce. Mezi tyto osoby nepatří nepracující studenti, důchodci, ženy na mateřské dovolené nebo osoby, které aktivně nehledají práci, jako jsou například osoby bez domova. Brožová (2018) vysvětluje měření pracovní síly rozštěpením populace podle věku, tj. populace v letech 15 až 64. Dále se skupina dělí na ekonomicky aktivní, tj. pracovní sílu (LF) a ekonomicky neaktivní populaci. Pracovní sílu tvoří ekonomické subjekty, kterými mohou být lidé zaměstnaní (E) či nezaměstnaní (U). Velikost nabídky práce vypočítáme podle níže uvedeného vzorce:

$$LF = E + U \quad (2.1)$$

Dále Brožová (2018, str. 20) uvádí, že „*míru ekonomické aktivity (labor force participation rate) určuje podíl ekonomicky aktivních na populaci (P):  $LF/P$ , míra zaměstnanosti je podílem zaměstnaných na populaci:  $E/P$ , a konečně míra nezaměstnanosti je dána podílem nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu:  $U/LF$ .*“

## 2.1 Nabídka a poptávka na trhu práce – mikroekonomický pohled

V této podkapitole bude podrobně vysvětlena nabídka práce, následně poptávka po práci a v neposlední řadě také rovnováha na trhu práce.

Šimek (2007) popisuje trh práce jako určité místo, kde se střetává nabídka a poptávka. Nabídku a poptávku reprezentují dva ekonomické subjekty. Subjekt reprezentující nabídku představuje osoba, jež nabízí svou práci potencionálnímu budoucímu zaměstnavateli, a naopak subjekt reprezentující poptávku představuje zaměstnavatele. Ten poptává potencionálně budoucího zaměstnance, kteří budou pro něho pracovat za určitou mzdu. Při střetu nabídky a poptávky, tedy výše zmíněných dvou subjektů, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel, dojde k vytvoření smlouvy, která bude určovat podmínky jejich nového vytvořeného smluvního vztahu. Podmínkami je myšleno například mzda, pracovní poměr, pracovní doba apod. Podle Winklera a Wildmannové (1999) jsou nabídka práce a poptávka po práci ovlivněny cenou práce, tj. mzdou, na kterou poté reagují. Zatímco vztah mezi nabídkou práce a cenou práce je pozitivní, vztah mezi poptávkou po práci a cenou práce je negativní.

### 2.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce představuje osoby, které navštíví trh práce a nabízí svou práci k zisku svého důchodu. Brožová (2018) nahlíží na nabídku práce tak, že většina obyvatelstva alokuje svou důležitou část svého času na trh práce. Je to z toho důvodu, že pokud tomu tak nebude, tak nebudeme moci si užívat svůj osobní volný čas. Laicky řečeno, když nebudeme pracovat, tak si každý z nás může užívat svůj osobní volný čas kolik chce, avšak pod podmínkou obětování důchodu (mzdy). Nebude možnost si pořídit žádné výrobky ani využívat žádné služby, a proto náš život nemůže být šťastný a příjemný. Budeme-li svůj čas alokovat na trh práce, tak sice si budeme moci koupit za získaný důchod (mzdu) výrobky a služby, ale zároveň budeme muset obětovat část svého času do svého povolání. Každý ekonomický subjekt má své individuální preference a možnost se rozhodnout, kolik svého času je ochotný obětovat k tomu, aby byl šťastný a jeho uspokojení bylo na maximální úrovni.

Jednotlivá rozhodnutí ekonomických subjektů povedou k tzv. ekonomické směně služby práce za důchod (mzdu), za kterou je možné si pořídit výrobky a služby, což následně povede k realizaci spotřeby na trhu zboží, k péči o své zdraví a také k zajištění určité úrovně vlastního blahobytu. Velikost nabídky práce závisí na velikosti populace,

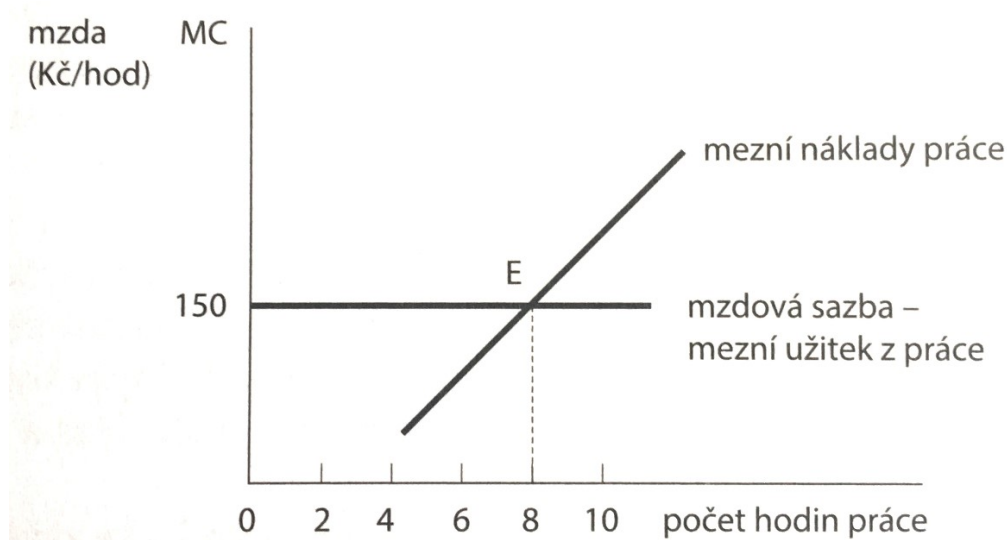
na individuálních preferencích, na věkové struktuře a rovněž na alternativních příležitostech každého člověka, a to v celé ekonomice (Brožová, 2018).

### Rovnovážná alokace času při fixní mzdě

Hlavním faktorem ovlivňující práci je důchod (mzda). Předpokládáme, že mezní užitek z práce představuje hodinovou mzdovou sazbu za práci, a naopak mezní náklady práce znamenají ztrátu svého volného času, který vzniká za rozhodnutí odpracované další pracovní hodiny práce zaměstnance (Jurečka, 2018).

Rovnovážná alokace času z pohledu jednotlivého zaměstnance nastává při situaci, kdy mezní užitek z práce zaměstnance se rovná mezním nákladům práce. Při racionálním uvažování zaměstnance lze vyvodit, že zaměstnanec se snaží o rovnováhu mezi těmito dvěma konstanty (Jurečka, 2018).

Obr. 2.1 Rovnovážná alokace času



Zdroj: Jurečka (2018)

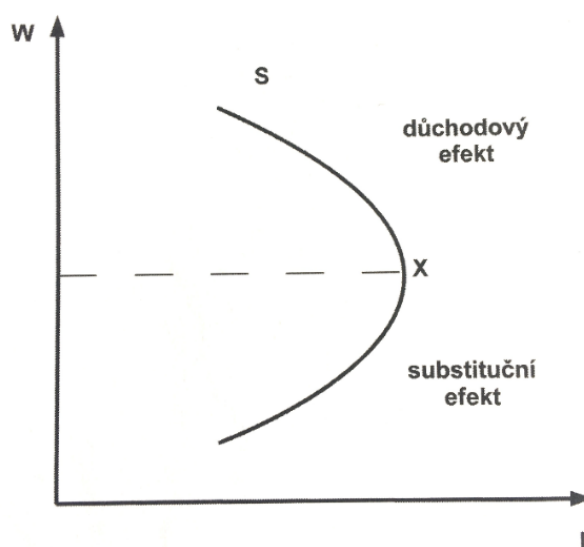
Křivka mezních nákladů práce je stoupající, protože při každé další započaté pracovní hodině se zvyšují náklady obětované příležitosti, což se promítá v podobě ztráty z důvodu opětovného zkrácení svého volného času. Jednoduše řečeno, čím vyšší je počet odpracovaných hodin v zaměstnání, tím méně zaměstnanec vlastní svůj volný čas. V obr. 2.1 je optimum v bodě E tzn., že zaměstnanec je ochotný pracovat 8 hodin za 150 Kč/hod. Kdyby zaměstnanec měl nabídnout více odpracovaných hodin, tak podle křivky mezních nákladů práce je zřejmé, že by se mu musela zvýšit mzdová sazba (Jurečka, 2018).

## Rovnovážná alokace času při obměňující se mzdě

Jurečka (2018) tvrdí, že zaměstnanec se rozhoduje, kolik alokuje vlastního času do nabídky práce a do svého volného času, jak už bylo zmíněno výše. Na individuální nabídku práce mají vliv rozdíly v mzdové úrovni. Tudiž zaměstnanec si musí zvolit, kolik obětuje svého volného času. Růst či pokles důchodu (mzdy) znamená, že vzroste nebo poklesne množství výrobků a služeb za předpokladu, že se nemění ceny výrobků a služeb. Na množství nabízené práce působí dva protikladné efekty. Těmi jsou substituční a důchodový efekt.

- **Substituční efekt** – při změně mzdové sazby se mění zaměstnancova volba mezi dvěma užitky. Jedním z užitků je užitek ze spotřeby výrobků a služeb a dalším užitkem je užitek z volného času. Když poroste mzdová sazba, tzn. do bodu X, viz. obr. 2.2, tak zaměstnanec nabídne více své nabízené práce z důvodu vyššího důchodu (mzdy) a vyšší spotřeby výrobků a služeb. Také je třeba poznamenat, že zaměstnancem spotřebované výrobky a služby jsou substituty odpočinku (Šimek, 2007).
- **Důchodový efekt** – při zvyšování mzdové sazby, tzn. nad bodem X, viz. obr. 2.2, dochází ze strany zaměstnance k omezování počtu odpracovaných hodin, čímž se omezí nabídka práce. Tzn., že při růstu mzdové sazby porostou nejen důchody (mzdy), ale zaměstnanec bude mít méně odpracovaných hodin a jeho volba se změní ve prospěch vlastního volného času (Šimek, 2007).

Obr. 2.2 Křivka individuální nabídky práce



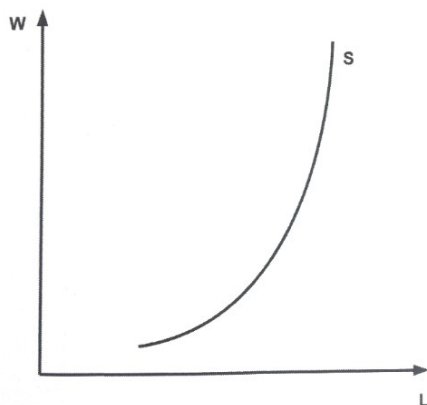
Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009)

Obr. 2.2 zobrazuje vztah mezi důchodem ( $W$ ) a počtem odpracovaných hodin ( $L$ ). Tento vztah znázorňuje zpětně zakřivená individuální křivka nabídky práce obsahující dva efekty, které rozdělují bod  $X$ . V případě že mzdová sazba je nízká a křivka směřuje do bodu  $X$ , jedná se o tzv. substituční efekt. Množství nabízené práce pak ze strany zaměstnance roste. Jestliže však mzdová sazba je vyšší a křivka směřuje nad bodem  $X$ , jde o tzv. důchodový efekt, kdy množství nabízené práce ze strany zaměstnance naopak klesá (Šimek, 2007).

### Tržní nabídka práce

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) definují tržní nabídku práce jako součet všech individuálních nabídek práce na trhu práce v určitém odvětví. V obr. 2.3 je vztah mezi důchodem či mzdou ( $W$ ) a počtem odpracovaných hodin ( $L$ ). Při růstu důchodu (mzdy) dojde ke zvýšení počtu odpracovaných hodin nebo také může růst mzdy přilákat nové zaměstnance, kteří hledají zaměstnání.

Obr. 2.3 Křivka tržní nabídky práce



Zdroj: Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009)

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádějí, že mezi hlavní determinanty nabídky práce lze zařadit:

- současné i očekávané reálné mzdy, příjmy mimo práci (sociální dávky), bohatství (majetek),
- míru ekonomické aktivity obyvatelstva,
- demografický vývoj (počet obyvatelstva v produktivním věku),
- daně, úroková míra, ceny spotřebitelského zboží,
- náboženské a kulturní vlivy.

### 2.1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci na trhu práce reprezentují firmy, což jsou zaměstnavatelé, kteří poptávají práci po potencionálních budoucích zaměstnancích. Poptávka po práci je poptávka odvozená od poptávky po výstupech, jimiž jsou výrobky a služby tzn., že čím vyšší je poptávka po určitých výrobcích a službách, tím se zvýší i poptávka po práci, jež jsou pomocí nabízené práce vyráběny (Jurečka, 2018).

Brožová (2018) uvádí, že na výrobu produktu se používají dva výrobní faktory, tj. práce (L) a kapitál (K). Podle ní lze také zapsat i krátkodobou produkční funkci, která je ve tvaru:

$$TP = Q = f(L, K), \quad (2.2)$$

za podmínky, že bude fixní kapitál v krátkém období. V produkční funkci je předpokládáno, že celkový produkt (TP) je funkcí variabilní práce a fixního kapitálu.

Celkový produkt (TP) je maximální množství výstupu se všemi kombinacemi výrobních faktorů, které lze při neměnné technologii vyrobit. Mezní produkt (MP) je změnou celkového produktu, která je vyvolaná dodatečnou jednotkou práce zapojené do výroby. Je očekáváno, že konstantní množství kapitálu je ve tvaru:

$$MPL = \Delta TP / \Delta L; \quad (2.3)$$

což vyjadřuje mezní produktivitu práce. Průměrný produkt (AP) reprezentuje celkový produkt, který připadá na jednu jednotku variabilní práce:

$$APL = TP / L; \quad (2.4)$$

tudíž lze říct, že průměrný produkt (AP) představuje aktuální průměrnou produktivitu práce (Brožová, 2018).

Jednotlivé firmy mají za cíl maximalizovat svůj zisk s co nejnižšími náklady na výrobky a služby. Při rozhodování firmy, kolik bude najímat množství práce, závisí na velikosti mezního produktu a na mzdové sazbě. Firmu především zajímá příjem z mezního produktu práce, který závisí jednak na produktivnosti práce a jednak na tom, komu prodává produkty vyrobené najímanou prací, tzn. zda prodává své produkty na dokonalém či nedokonalém konkurenčním trhu. K tomu se váže funkce, která je ve tvaru pro dokonalý trh:

$$MRP_L = MPP_L \times P_Q, \quad (2.5)$$

na druhou stranu, pokud jde o nedokonalý trh, tak místo ceny výrobku na dokonalém trhu se násobí mezní fyzický produkt práce s dodatečným příjmem z prodeje výrobku. Funkce je ve tvaru:

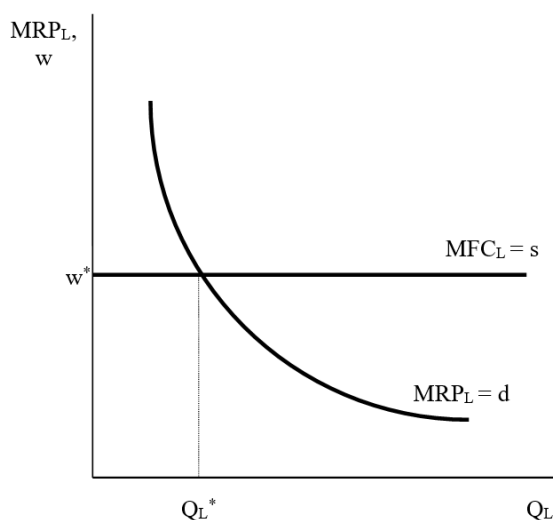
$$MRP_L = MPP_L \times MR, \quad (2.6)$$

kde  $MRP_L$  je příjem z mezního produktu práce,  
 $MPP_L$  je mezní fyzický produkt práce,  
 $P_Q$  je cena výrobku na dokonalém trhu,  
 $MR$  je dodatečný příjem z prodeje výrobku na nedokonalém trhu.

Příjem z mezního produktu práce je závislý na ceně výrobku. Při prodeji produktu nedokonalé konkurence na trhu produktu je pokles příjmu z mezního produktu práce rychlejší než při prodeji produktu na trhu dokonalé konkurence, protože je dodatečný příjem z prodeje výrobku na nedokonalém trhu klesající, zatímco cena výrobku na dokonalém trhu je konstantní (Brožová, 2018).

Když se firma bude rozhodovat kolik zaměstná zaměstnanců, tak bude porovnávat příjem z vlastního mezního produktu s dodatečným nákladem, což jí bude navyšovat náklady. Firma bude přijímat nové zaměstnance do doby, dokud se nebude rovnat příjem z mezního produktu práce a výše mezního nákladu na práci ( $MFC_L$ ). Při vyrovnání těchto konstant se jedná o rovnováhu firmy na trhu práce. Firma se rozhoduje, zda najímat práci na dokonalém či nedokonalém trhu, neboť je na ní závislá výše mezního nákladu na práci. Pokud jde o dokonalou konkurenci na trhu, tak mezní náklady se rovnají mzdové sazbě ( $w$ ), kdy ji firma nakupuje na trhu práce:  $MFC_L = w$  (Brožová, 2018).

Obr. 2.4 Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence)

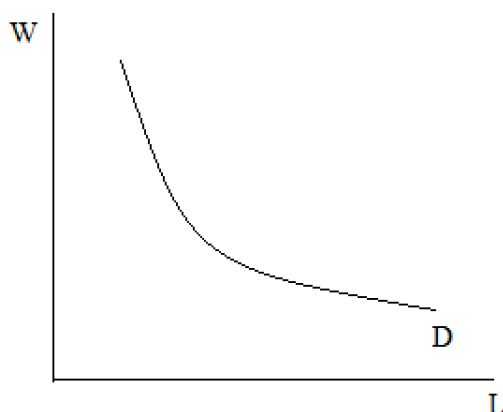


Zdroj: Šimek (2007)

## Tržní poptávka po práci

Šimek (2007, str. 12) definuje tržní poptávku po práci jako „*součet individuálních křivek poptávky po práci všech firem na trhu práce. Je zahrnuta stejná práce ve všech odvětvích.*“

Obr. 2.5 Tržní poptávka po práci



Zdroj: vlastní zpracování (2020)

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádějí, že mezi hlavní determinanty nabídky práce lze zařadit:

- důchod (mzdu),
- poptávku po zboží a službách,
- produktivitu práce,
- cenu vyrobených produktů a ostatních vstupů,
- očekávané tržby (budoucí),
- kvantum a jakost pracovní síly.

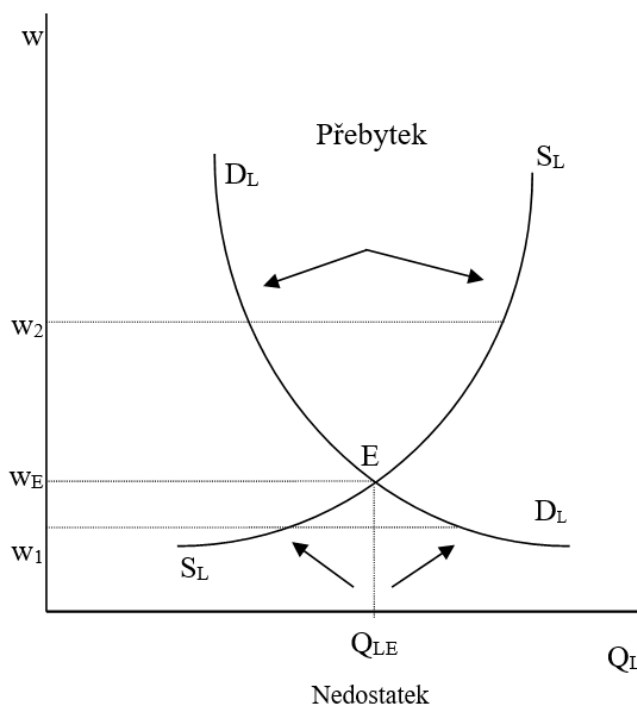
### 2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je cílovým stavem pro vztah mezi nabídkou a poptávkou. Tento vztah vzniká v okamžiku, pokud se nabídka a poptávka rovná sobě navzájem. Kuchař (2007) tvrdí, že se jedná o stav, při kterém domácnosti, tj. zaměstnanci, nabízejí svou práci při dané reálné mzdě podle svého uvážení a firmy najímají pracovní sílu při dané reálné mzdě rovněž podle svého uvážení. V průsečíku, kde se střetává nabídka a poptávka, vzniká stav plné zaměstnanosti a také ekonomika funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. I když je trh ve stavu rovnováhy, tak se může vyskytnout



krátkodobá nebo také frikční nezaměstnanost, jež je dána dynamikou trhu práce. Naopak se nemůže vyskytnout dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, neboť kdo chce pracovat, tak práci obvykle má anebo si ji v krátké době najde.

Obr. 2.6 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Šimek (2007)

V obr. 2.6 lze vidět rovnováhu na trhu práce. Bod E je průsečíkem nabídky práce a poptávky po práci a představuje rovnováhu na trhu práce. V bodě E jsou také vypláceny rovnovážné mzdové sazby ( $w_E$ ), které jsou vypláceny rovnovážnému počtu pracovní síly ( $Q_{LE}$ ), tedy zaměstnancům. Při situaci, kdy mzdová sazba ( $w_2$ ) bude vyšší než rovnovážná mzdová sazba ( $w_E$ ), vznikne přebytek pracovních sil. Kvůli vyšší mzdové sazbě chtějí zaměstnavatelé zaměstnávat méně pracovní síly, tj. méně zaměstnanců. To značí, že v dané profesi či odvětví se hromadí pracovní síla. Kdyby zaměstnavatelé snížili mzdovou sazbu, tak by se nabídka s poptávkou vyrovnala. Lze tedy konstatovat, že přebytek pracovní síly vyvíjí tlak na mzdovou sazbu a snaží se o její snížení na úroveň rovnovážné mzdové sazby (Šimek, 2007).

V opačném případě, kdy mzdová sazba ( $w_1$ ) je nižší než rovnovážná mzdová sazba, tak vzniká nedostatek pracovní síly. Šimek (2007) uvádí, že nedostatek pracovních sil bude existovat do té doby, než se mzdová sazba nevrátí na úroveň rovnovážné mzdové sazby nebo do té doby, než se nezmění vztah mezi nabídkou práce a poptávkou po práci.

## 2.2 Nezaměstnanost

Tato podkapitola bude zaměřena na současný problém, který je nazván jako nezaměstnanost. Tento problém bude v této podkapitole vymezen a budou zde uvedeny také jeho příčiny. Dále budou uvedeny a vysvětleny typy nezaměstnanosti, jako jsou například nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická apod.

### 2.2.1 Vymezení a příčiny

Šimek (2007) definuje nezaměstnanost jako neuspokojenou nabídku práce na trhu, kde obvykle se nezaměstnaná pracovní síla považuje za nevyužitou část ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mezi extrémní případy patří zejména plná zaměstnanost a úplná nezaměstnanost, se kterými se můžeme setkat pouze v teoretické literatuře. Nezaměstnanost je problém, na který působí celá řada faktorů, jež mohou ovlivnit vývoj či výši nezaměstnanosti. Mezi tyto faktory patří například:

- vývoj inflace,
- demografické a sociální faktory,
- dynamika ekonomiky a vývoj hospodářského cyklu,
- síla odborů na trhu práce,
- průběh strukturálních změn,
- realizace mzdové politiky a pružnost mezd,
- mobilita pracovní síly atd.

Z makroekonomického pohledu se zkoumají dva stěžejní problémy, kdy první z nich je vztah mezi inflací a nezaměstnaností, což značí Phillipsova křivka. Druhý problém je konfliktnost státních zásahů, kdy je cílem dosažení vysoké zaměstnanosti a zároveň stabilizování cen (Šimek, 2007).

Důsledky nezaměstnanosti podle Šimka (2007) jsou tři: důsledky ekonomické, psychické a sociální. V případě ekonomických důsledků může jít o optimálně nevyužívané výrobní faktory, o zvýšené nárokování na vyplácení podpor ze státního rozpočtu a absenci daňových příjmů. Také je důležité vědět, že čím vyšší je nezaměstnanost, tím více přicházíme o hrubý domácí produkt (dále jen „HDP“), protože nezaměstnanost nevytváří HDP. Psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti podle Buchtové (2013) mohou být následující:

- špatný zdravotní stav z důvodu požívání návykových látek (nikotin, alkohol, drog),
- problémy v rodinných či partnerských vztazích,
- zvýšený stres u jedinců,
- vyšší spotřeba léků,
- vyšší výskyt sebevražedných pokusů apod.

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádějí, že rozdělení nezaměstnanosti na dobrovolnou a nedobrovolnou je zapříčiněno existencí mzdových rozdílů. V případě rovnovážné mzdové sazby je nabídka práce a poptávka po práci v rovnováze. Dobrovolná nezaměstnanost značí pracovní sílu, která nepracuje a snaží se najít zaměstnání s vyšší mzdou, než jim nabízel minulý zaměstnavatel. Lidé mohou preferovat vlastní volný čas nebo můžou využít i alternativní zdroje finančních prostředků po dobu hledání zaměstnání s vyšší mzdovou sazbou. Mezi takové alternativní zdroje finančních prostředků patří sociální dávky. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je reálná mzdová sazba vyšší než rovnovážná mzdová sazba, což vypovídá o tom, že zaměstnavatel při vyšší mzdové sazbě bude poptávat méně pracovní síly, čímž dojde k převýšení nabídky práce nad poptávkou po práci. Lidé při této nezaměstnanosti jsou ochotní nabízet práci, ale kvůli zaměstnavatelům, kteří poptávají méně pracovní síly, si všichni zaměstnání nenajdou.

Šimek (2007) uvádí, že status nezaměstnané osoby podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce) udává podmínky, kterými jsou například:

- osoby 15-leté a starší,
- nebýt v placeném zaměstnání či sebezaměstnání,
- aktivně hledat práci prostřednictvím registrace na úřadu práce, agentur práce, inzerce přímého oslovení zaměstnavatelů, příbuzných, podnikání kroků k založení vlastní firmy, či podání žádosti o pracovní povolení,
- být připraven k nástupu do práce okamžitě nebo do 14-ti dní.

Nezaměstnanost lze určit dvěma způsoby, a to buď počtem osob nezaměstnaných anebo mírou nezaměstnanosti. V případě prvního způsobu lze určit počet osob nezaměstnaných pomocí tzv. úplného cenzusu neboli sčítání lidu. Výhodou této metody

je úplnost a přesné regionální určení, naopak její nevýhodou je finanční nákladnost, a proto se uskutečňuje pouze jednou za 10 let. Druhou metodou je výběrové šetření pracovních sil, která si zakládá na vybraném vzorku domácností a jejich pravidelném čtvrtletním monitoringu. Výhodou je pravidelnost a vysoká vypovídací schopnost na národní úrovni, kdy existuje možnost srovnání na mezinárodní úrovni. Nevýhodou je malá vypovídací schopnost na regionální úrovni, kterou lze zčásti odstranit upravením velikosti vybraného vzorku domácností. Poslední metodou jsou statistiky institucí, jež se zabývají zprostředkováním zaměstnání (Šimek, 2007).

Nezaměstnanost, jež je určena pomocí míry nezaměstnanosti, je podle Brožové (2018) podíl mezi počtem nezaměstnaných a celkovým počtem ekonomicky aktivních, tj. součtem počtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti je vyjádřena v procentech a vypočítá se podle vzorce:

$$u = \frac{U}{E + U} \times 100 \quad (2.7)$$

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech,

$U$  je počet nezaměstnaných,

$E$  je počet zaměstnaných.

Podle Šimka (2007) neexistuje jednotný a obecně respektovaný názor při zjišťování příčiny nezaměstnanosti a také při vymezení přístupu k odstranění problému nezaměstnanosti. Existují čtyři přístupy, které nahlíží na problém nezaměstnanosti odlišně a těmi jsou zejména:

- Neoklasický přístup,
- Keynesův přístup,
- Monetaristický přístup a
- Marxistický přístup.

Pro praktickou část bakalářské práce využiji jen **Keynesův přístup**. Tento přístup uznává stálou nedobrovolnou nezaměstnanost, kde nedochází k vyhýbání se práci nebo k neochotě pracovat za nepříznivých mzdových podmínek. Vyplývá z nedostatečně velké poptávky po práci, která by měla zajišťovat plnou zaměstnanost. Příčinou nezaměstnanosti u Keynesového přístupu je hlavně technologický pokrok (například Průmysl 4.0), který vytlačuje živou práci. Další příčinou je nedostatek poptávky, kdy se

jedná například o nedostatečnou kupní sílu nebo o omezování sklonu k investicím. Ekonomové podle Keynesese rozlišují čtyři typy nezaměstnanosti a těmi jsou:

- strukturální,
- frikční,
- cyklická a
- sezónní.

U keynesiánců mzda tvoří určitou část výrobních nákladů a hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva, což znamená, že firma musí nejprve zboží prodat, aby mohli vyplácet mzdy, a to je nemožné bez koupěschopné poptávky obyvatelstva. Keynesiánci vyžadují státní zásahy do ekonomiky, protože nevěří tomu, že by tržní mechanismy mohly pomoci. Celkově jsou nakloněni k tomu, že problém nezaměstnanosti je technickým problémem regulace agregované úrovně spotřeby, úspor a investic (Šimek, 2007).

### 2.2.2 Typy nezaměstnanosti

Existují různé typy nezaměstnaností, na které působí odlišné příčiny a z toho důvodu je rozdělujeme na jednotlivé typy podle určitých charakteristik. Rozdělují se tedy na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

#### **Frikční nezaměstnanost**

Amadeo (2020) a Grimsley (2019) uvádějí, že frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost spojená s hledáním nového zaměstnání či změnou zaměstnání. Můžou to být lidé bez práce, kteří si rovněž hledají novou práci na trhu práce. Tito lidé mohli být propuštěni nebo také mohli dobrovolně podat výpověď za účelem hledání nové práce s lepšími pracovními a mzdovými podmínkami. Jsou to i absolventi středních či vysokých škol, kteří ukončili vzdělání a hledají si nové zaměstnání, tudíž je to doba mezi ukončením studia a přijetím do nového zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je dobrovolná a krátkodobá. Kagan (2019) uvádí, že frikční nezaměstnanost se zahrnuje do přirozené nezaměstnanosti, a to z toho důvodu, že představuje minimální míru nezaměstnanosti v ekonomice. Frikční nezaměstnanost je ve výši zhruba 1-2 % a trvá přibližně 6-12 týdnů, jak uvádí Šimek (2007). Mnohdy se v literatuře také uvádí, že bývá nazývána jako flukтуаční nezaměstnanost.

## **Strukturální nezaměstnanost**

Ehrenberg, Smith (2018) a Amadeo (2020) uvádějí, že strukturální nezaměstnanost vzniká při nesouladu mezi zaměstnavateli, kteří nabízejí pracovní místa a požadují určitou úroveň dovedností, a nezaměstnanými, kteří naopak poskytují určitou úroveň dovedností v dané oblasti či profesi. Lze tedy uvést, že se jedná o nerovnováhu na trhu práce mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Oproti tomu Brožová (2018) a Kenton (2019) uvádějí, že strukturální nezaměstnanost nemusí být zapříčiněna pouze rozdíly v dovednostech či kvalifikaci, ale také v rovině regionální, kdy rostoucí odvětví otvírají nové haly s novými provozy v oblastech, kde je pracovní síla uvolňována z utlumovaných odvětví. Tzn., že nezaměstnaní lidé žijí příliš daleko od regionu, ve kterém se pracovní místa nacházejí a nezaměstnaní nemohou tolik cestovat nebo si najít a platit bydlení. Eliminovat tuto nezaměstnanost by šlo v případě flexibilních mezd a v případě nízkých nákladů na pracovní či geografickou mobilitu, což v praxi nelze dodržet, a proto dochází ke strukturální nezaměstnanosti. Podle Amadea (2020) jsou nejvíce postiženi starší lidé než jejich mladší kolegové, což je zapříčiněno technologickým pokrokem, kdy mladší lidé jsou otevřenější nové technologii. Šimek (2007) uvádí i další ohrožené skupiny na straně nabídky, mezi které patří vdané matky, rodiče s více dětmi, osoby s nízkou kvalifikací nebo také osoby zdravotně postižené. Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) pomocí svých nástrojů se snaží eliminovat tento typ nezaměstnanosti.

## **Cyklická nezaměstnanost**

Podle Authora (2020) je cyklická nezaměstnanost ovlivněna změnami hospodářského cyklu tzn., že v případě ekonomické recese vzniká cyklická nezaměstnanost, a naopak v případě ekonomické expanze cyklická nezaměstnanost klesá. Šimek (2007) uvádí, že při ekonomické recesi poptávka po zboží a službách při daných mzdových podmínkách a při dané produktivitě práce nemůže podpořit plnou zaměstnanost.

## **Sezónní nezaměstnanost**

Agarwal (2020) popisuje sezónní nezaměstnanost jako intervalovou situaci, která nastává vždy v určitém období roku, při kterém se snižuje poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti netrvá jen krátkodobě, ale po dobu, než přejde období, ve kterém je poptávka po práci snižena. Šimek (2007) uvádí, že sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a že jí způsobuje nepravidelnost produkce v odvětvích a výkyvy ve spotřebě. Při nepravidelnosti produkce v odvětvích závisí na počasí či období, kdy se za určitého

počasí či určitého období snižuje poptávka po práci, například u povrchové těžby, zemědělství, rybolovu, stavebnictví, lesnictví atd. Závisí také na důsledcích, které poté navazují na další zpracovatelská odvětví, mezi které patří například cukrovarnický nebo konzervářský průmysl. Na druhou stranu při výkyvech ve spotřebě může být sezónní nezaměstnanost vyvolána institucionálním původem, jako například sv. Mikuláš, svátky vánoční a velikonoční nebo také střídáním ročního období. Může jít mimo jiné také o obuvnický průmysl, ski areály, služby spojené s turistikou apod.

## 2.3 Politika zaměstnanosti

V této podkapitole bude definována politika zaměstnanosti a zároveň i její cíle, kterých se snaží politika zaměstnanosti dosáhnout pomocí svých nástrojů. Dále se vyčlení politika zaměstnanosti na dva typy a těmi jsou: aktivní politika zaměstnanosti (APZ) a pasivní politika zaměstnanosti (dále jen „PPZ“), u kterých bude zmíněno jejich zaměření, nástroje a cíle.

### 2.3.1 Definice a cíle politiky zaměstnanosti

Prvně je důležité zmínit, že politika zaměstnanosti je součástí větší politiky, jež se nazývá hospodářská politika. Winkler a Wildmannová (1999) definují politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, které vytváří takové podmínky, aby byla dynamická rovnováha na trhu práce mezi nabídkou práce a poptávkou po práci a také aby byla efektivněji alokována pracovní síla. Šimek (2007) definuje politiku zaměstnanosti jako soubor nástrojů, kdy tento soubor nástrojů je zaměřen na to, aby motivoval chování subjektů na trhu práce, kterými jsou zejména zaměstnaní, nezaměstnaní a zaměstnavatelé. Dále Šimek (2007) uvádí, že pod pojmem hospodářská politika státu se rozumí souhrn ekonomických opatření, které jsou zaměřeny buď to plošně na celou ekonomiku, anebo do různých částí ekonomiky. Z těchto dvou zaměření, které jsou pouze orientační z důvodu překrývání či doplňování opatření, lze politiku zaměstnanosti a hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce chápat ve třech úrovních. Mezi tyto úrovně politiky zaměstnanosti patří:

- **makroekonomická úroveň**, která je zaměřena plošně, hlavně na straně poptávky po práci, a snaží se odstranit příčiny nezaměstnanosti pomocí programů. Tyto programy na této úrovni jsou závislé na hospodářské politice a neřeší pouze nezaměstnanost, ale také možné příčiny vztahových problémů, jež souvisí s ekonomickým růstem, cenovou stabilitou a vnější

ekonomickou rovnováhu, která je charakterizovaná v delším časovém období spolu s vyrovnanou platební bilancí. Cíle těchto programů jsou konfliktní tzn., že při snaze úspěšného splnění jednoho cíle se zhorší druhý cíl, příkladem může být Phillipsova křivka, která je ve vztahu inflace a nezaměstnanost,

- **regionální úroveň**, u které jde o řešení důsledků existující nerovnováhy na trhu práce a také o zohlednění regionálních hledisek nezaměstnanosti. Programy u této úrovně jsou založené na působení již existujících důsledků fungování trhu práce. Lze rovněž konstatovat, že do určité meze jsou zaměřené na určité situace v určitých územích, které se řeší,
- **mikroekonomická úroveň**, ve které firmy vytváří vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovní síly, dále pro vývoj mezd a také pro další záležitosti, jež souvisí s úmysly platných legislativních norem (Kliková, 2006).

Šimek (2007) dále uvádí, že existují dva přístupy v politice zaměstnanosti. Prvním z nich je **Keynesiánský přístup**, který je založený na skutečnosti, že ekonomický systém je nestabilní a je potřeba ho regulovat. Ekonomická regulace je zaměřena na výši celkové poptávky, a proto je regulací stimulována. O to se stará rozpočtová politika, protože veškeré opatření jsou zaměřené ve státním rozpočtu. APZ se zvyšují důchody jednotlivých ekonomických subjektů, čímž se stimuluje poptávka, která povede k realizaci vyrobeného produktu a tím se zaručí i vyšší tempo ekonomického růstu, vytvoření nových pracovních míst a snížení nezaměstnanosti. Druhým přístupem je **Neokonzervativní přístup**, jež si zakládá na opačné skutečnosti, a to na takové, že ekonomický systém je stabilní, se kterým se pojí dostatečně silný samoregulační mechanismus. Přímé zásahy či regulace učiní ekonomiku nestabilní ekonomikou. Teoretikové se domnívají, že podstatná část nezaměstnanosti je dobrovolná a vzniká na základě osobních kalkulací zahrnující výši reálných mezd. Dále je vytvořena na základě výši podpor v nezaměstnanosti, efektu z vlastního volného času a dodatečných nákladů, které se spojují se změnou pracovních míst. Také jsou názoru, že rozsah zaměstnanosti lze měnit jen dočasně či krátkodobě s možnými dlouhodobými negativními dopady.



### 2.3.2 Nástroje politiky zaměstnanosti

K naplňování cílů politiky zaměstnanosti je možné využívat různé nástroje, které pomohou k dosažení těchto cílů. Kliková (2006) a Šimek (2007) uvádí, že je celá řada nástrojů a mezi ty nejdůležitější patří:

- služby ve formě poradenství při volbě povolání,
- služby, které zprostředkují samotnou práci,
- podpora profesního vzdělání,
- služby zaměřené na udržování a vytváření nových pracovních míst,
- výzkum a statistika trhu práce,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti,
- poskytování sociálních dávek či poskytnutí mzdové vyrovnání při zániku podniku.

V další podkapitole, která bude členit samotnou politiku zaměstnanosti, budou popisovány přímo nástroje daného členění politiky zaměstnanosti.

### 2.3.3 Členění politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se člení na dva odlišné typy. Prvním z nich je aktivní politika zaměstnanosti (APZ) a druhým z nich je pasivní politika zaměstnanosti (PPZ). Obě tyto politiky zaměstnanosti mají své vlastní programy, které jsou vytvořené z důvodu nezaměstnanosti. Samozřejmě efektivnějšími programy jsou ty aktivní programy u APZ než ty pasivní programy u PPZ. Lze tedy vyvodit, že aktivní programy jsou lepším prostředkem pro boj s nezaměstnaností, a to z hlediska ekonomického, politického tak i z hlediska sociálního (Šimek, 2007).

#### **Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)**

Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009) se APZ stará převážně o to, aby se vytvořila nová pracovní místa na trhu práce. Rovněž podporuje připravenost pracovní síly pro budoucí uplatnění na trhu práce. Tudíž lze říct, že APZ je zaměřena na lidi, kteří čelí dlouhodobou nezaměstnaností a poskytuje jim pomoc najít nové zaměstnání. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti udává: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku*

*zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. “*

Kliková (2006) zmiňuje dva cíle APZ. Prvním cílem je zvýšení zaměstnanosti takovým způsobem, aby v ekonomice nedošlo k vážnému nárůstu inflace. Druhým cílem je změna struktury v nezaměstnanosti.

Šimek (2007) uvádí, že aktivní programy, které lze také považovat jako APZ, mají pět různých programů, jimiž jsou:

- služby zaměstnanosti;
- školení, vzdělání (či kvalifikace) pro zaměstnané i nezaměstnané dospělé lidi a také pro rizikové skupiny;
- programy vytvořené pro mladé nezaměstnané lidi, pro podporu učňů a různé formy vzdělání pro mladé;
- subvence pro zaměstnanost v soukromém sektoru, pro podporu nezaměstnaných v samostatném podnikání a pro přímou tvorbu nových pracovních míst;
- programy pro handicapované osoby (např. odborné rehabilitace a poskytování podpor k vytváření pracovních míst pro handicapované osoby).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uvádí nástroje, které jsou potřebné pro realizaci a splnění cílů APZ. Mezi tyto nástroje patří například:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“),
- společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“),
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování a
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

### **Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)**

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) uvádí, že PPZ zaměřuje svou pozornost na zprostředkování nabídky práce a poptávky po práci. Dále se stará o nezaměstnanou pracovní sílu poskytováním podpor, a to v podobě částečných náhrad ušlého výdělku (v podmínkách České republiky – Podpora v nezaměstnanosti).

Mezi pasivní programy patří především příspěvky v nezaměstnanosti, které slouží jako sociální pomoc pro nezaměstnané s cílem udržet jejich životní úroveň. Může také jít o program, jež je pro předčasný odchod do důchodu za podmínky nepříznivé situace na trhu práce (Šimek, 2007).

### 3 Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Tato kapitola je zaměřena na Zlínský kraj a bude následně rozdělena do dvou částí. V první části bude popsán trh práce ve Zlínském kraji v období 2017-2019, kde bude charakterizována situace na trhu práce. Druhá část bude orientována na politiku zaměstnanosti a její využití ve Zlínském kraji rovněž v období 2017-2019.

Zlínský kraj je jedním ze 14 územně samosprávných celků České republiky (dále jen „ČR“), přičemž tyto vyšší územní samosprávné celky byly vytvořeny podle ústavního zákona č.347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Zlínský kraj je rozdělený na čtyři okresy: Zlín, Kroměříž, Uherské Hradiště a Vsetín. Jeho rozloha činí 3 963 km<sup>2</sup>, což plošně zabírá 5 % ČR a je čtvrtým nejmenším krajem ČR. Tento kraj je příhraničním regionem se Slovenskou republikou, dále sousedí s Jihomoravským krajem, Olomouckým krajem a Moravskoslezským krajem, viz. obr. 3.1, (Krajský úřad Zlínského kraje, 2020).

Obr. 3.1 Mapa Zlínského kraje



Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (2020), vlastní úprava (2020)

V kraji se nachází celkem 30 měst a 6 městysů z 307 obcí. Zlínský kraj silně dominuje v oblasti tradičního strojírenského průmyslového odvětví, a to dokonce i ve srovnání s ostatními kraji v ČR. Dalšími odvětvími v tomto kraji jsou například: zemědělství, lesnictví, stavebnictví a služby (Krajský úřad Zlínského kraje, 2020).

Český statistický úřad (2019) udává, že k datu 1. 1. 2019 v kraji žilo 582 921 lidí, z toho bylo 297 038 žen a 285 883 mužů. Celkový průměrný věk je 43,1 let, z toho ženy mají v průměru 44,7 let a muži 41,4 let. Zlínský kraj je spíše venkovským a zemědělským regionem. V tomto kraji roste podíl obyvatel především v poproduktivním věku, což tato situace je stále příznivá podle ekonomického hlediska. Lze tedy předpokládat, že může jít o mladé lidi, kteří odjíždějí z kraje za prací do jiného kraje, nebo můžou studenti zůstat v kraji, kde vystudovali školu, nebo v kraji může být nízká porodnost atd.

### 3.1 Trh práce ve Zlínském kraji v období 2017-2019

V této kapitole bude zmíněn také vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dále budou popsány znevýhodněné skupiny z hlediska jejich postižení nezaměstnaností, a nakonec v ní bude uvedeno postavení cizinců na trhu práce ve Zlínském kraji.

#### 3.1.1 Zaměstnanost a hlášená volná pracovní místa

V této části bude popsán vývoj zaměstnanosti, kde bude zjištěn počet vyskytující se zaměstnavatelů, zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (dále jen „OSVČ“) ve Zlínském kraji za období 2017-2019. Podle dat z portálu České správy sociálního zabezpečení je v tab. 3.1 vyobrazeno, že trend počtu zaměstnavatelů ve Zlínském kraji byl od konce roku 2016 až do konce roku 2018 rostoucí, avšak v porovnání s roky 2018 a 2019 je patrné, že došlo k poklesu zaměstnavatelských subjektů celkem o 36.

Tab. 3.1 Vývoj počtu zaměstnavatelů v období 2016-2019

Zaměstnavatelé	Stav k			
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2019
Počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji	13 824	13 923	13 945	13 909

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2020), vlastní zpracování (2020)

Tab. 3.2 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ v období 2016–2019

Zaměstnanci a OSVČ	Stav k			
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2019
Počet zaměstnanců ve firmách Zlínského kraje	210 804	214 897	217 034	217 571
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	53 144	53 586	54 496	55 376
Celková zaměstnanost (zaměstnanci a OSVČ)	263 948	268 483	271 530	272 947

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2020), vlastní zpracování (2020)

Počet zaměstnanců ve firmách Zlínského kraje naopak narůstá. Při porovnání roků 2016 a 2019 lze vidět, že nárůst činí 6 767 zaměstnanců. Počet OSVČ se rovněž roste, neboť ve srovnání uvedeného časového období vzrostl o 2 232 OSVČ.

Celková zaměstnanost k datu 31. 12. 2019 ve Zlínském kraji činí 272 947 osob. Při porovnání jednotlivých let mezi sebou tak lze vidět, že mezi roky 2016 a 2017 došlo k nárůstu celkové zaměstnanosti o 4 535 osob. Dále mezi roky 2017 a 2018 vzrostla celková zaměstnanost o 3 047 osob a mezi roky 2018 a 2019 o 1 417 osob. Přestože srovnáním lze vidět každým rokem oslabený nárůst, tak počty zaměstnanců a OSVČ stále rostou. Problémem oslabeného nárůstu může být nedostatek nebo nízká mobilita pracovní síly v regionu, tím se zvyšuje počet uchazečů, kteří mají 50 a více let věku, naopak se zvyšuje počet pracujících cizinců v tomto kraji.

Tab. 3.3 Největší zaměstnavatelé v roce 2019

Zaměstnavatel	Zaměstnavatel
Aircraft Industries, a.s	Lázně Luhačovice, a.s
Austin Detonator s. r. o;	MESIT HOLDING a.s.
AVX Czech Republic, s.r.o	MP Krásno, a.s.
BAŤA, akciová společnost	ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o.
Brose CZ spol. s r.o.	Psychiatrická nemocnice v Kroměříži
Continental Barum s.r.o.	PWO Czech Republic, a.s
Continental HT Tyres, s.r.o.	ROBE lighting s.r.o.
Česká zbrojovka, a.s.	Slovácké strojírný, akciová společnost
DEZA, a.s.	Sociální služby Uherské Hradiště, p.o.
EUROTEC, k. s	Statutární město Zlín
Fatra, a.s.	TAJMAC-ZPS, a.s.
Gumárny Zubří, akciová společnost	TES VSETÍN s.r.o.
Hamé s.r.o.	TON a.s.
HANON SYSTEMS (AUTOPAL s.r.o. + AUTOPAL SERVICES s.r.o.)	Trelleborg Wheel Systems Czech Republic a.s.
HP TRONIC Zlín, spol. s r.o.	Uherskohradištská nemocnice a.s.
Jednota, spotřební družstvo ve Vsetíně	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Kayaku Safety Systems Europe a.s.	Vsetínská nemocnice a.s.
Kovárna VIVA a.s	WOCO STV s. r. o
Krajská nemocnice T. Bati, a. s	ZÁLESÍ a.s.
Kroměřížská nemocnice a.s	

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

V tab. 3.3 lze vidět 39 největších zaměstnavatelů ve Zlínském kraji v roce 2019, kteří zaměstnávají pracovní sílu. Z tab. 3.3 vyplývá, že nejvíce zaměstnavatelů v kraji je

v soukromém sektoru, kde je nejvíce zastoupen automobilový a poté strojírenský průmysl. Dále jsou zaměstnavatelé z veřejného sektoru, ve kterém je zastoupeno zdravotnictví a sociální služby.

Podle Úřadu práce ČR (2019) je stávající situace zaměstnanosti na trhu práce ve Zlínském kraji přívětivá, neboť tato informace je podloženou od zaměstnavatelů, kteří poskytli jednak údaje o stavu zaměstnanců v roce 2019 a jednak informace o výhledu na rok 2020. Někteří zaměstnavatelé v kraji plánují navýšení stavu zaměstnanců ve svých firmách z důvodu navyšování objemu objednávek nebo případně kvůli plánovaným investicím do svých firem. Na trhu práce v kraji chybí kvalifikovaní zaměstnanci zejména v oboru strojírenství, který stále přetrvává. Řešením tohoto nedostatku může být tzv. průmysl 4.0, kdy se zautomatizují výrobní linky. K tomu se váže další potřebný krok, který je nutný provést, a to přizpůsobit k tomu vzdělání z důvodu vyšší pružnosti na aktuální požadavky, které se vyskytují na trhu práce. Zlínský kraj je také silně závislý na automobilovém průmyslu, v případě zhoršení situace v tomto průmyslu by to mělo dopad na značnou část podnikatelských subjektů, kteří se v kraji vyskytují.

Zaměstnavatelé mají čím dál tím větší zájem zaměstnávat pracovní sílu z tzv. třetích zemí. Úřad práce ČR (2019) vyhodnotil tuto skutečnost podle počtu vydaných krátkodobých povolení a platných zaměstnaneckých karet. Počet nově vydaných krátkodobých povolení byl 3x větší než v roce 2018 a navýšení bylo také monitorováno u počtu platných zaměstnaneckých karet, kde nárůst činil o 71 %.

Podle Úřadu práce ČR (2017) byl v roce 2017 rekordní počet nahlášených volných pracovních míst (dále jen „VPM“), kdy rovněž pokračoval pozitivní ekonomický růst. Úřad práce ČR (2019) uvádí, že v mnou sledovaném období, tedy v letech 2017-2019, byly také realizovány monitorovací návštěvy. Při realizaci těchto návštěv poskytovali zaměstnanci úřadu práce informace firmám o projektech z oblasti zaměstnanosti a také možnostech příspěvků na podporu zaměstnanosti uchazečů. Byla realizována výběrová řízení přímo v prostorách úřadu práce a u zaměstnavatele. V roce 2017 bylo celkem realizováno 551 předvýběrových a 105 výběrových řízení. Dále v roce 2018 bylo realizováno 456 předvýběrových a 155 výběrových řízení a následující rok, tedy v roce 2019, bylo realizováno 438 předvýběrových a 120 výběrových řízení. V roce 2019 bylo také uskutečněno 54 exkurzí přímo u zaměstnavatelů.

Tab. 3.4 VPM a uchazeči z hlediska požadavku na vzdělání v období 2017-2019

Vzdělání	K 31. 12. 2017		K 31. 12. 2018		K 31. 12. 2019	
	uchazeči	VPM	uchazeči	VPM	uchazeči	VPM
Žádné a základní	2 703	3 871	2 125	7 050	2 005	8 082
Střední bez maturity	6 397	3 314	4 838	3 907	4 325	3 296
Střední s maturitou	3 694	588	2 887	658	2 640	536
Vyšší odborné a vysokoškolské	1 246	202	1 104	234	1 030	226
<b>Celkem</b>	<b>14 040</b>	<b>7 975</b>	<b>10 954</b>	<b>11 849</b>	<b>10 000</b>	<b>12 140</b>

Zdroj: Úřad práce ČR (2018), vlastní zpracování (2020)

Tab. 3.5 Podíl uchazečů na 1 VPM v období 2017-2019

Vzdělání	K 31. 12. 2017	K 31. 12. 2018	K 31. 12. 2019
Bez a základní	0,7	0,3	0,2
Střední bez maturity	1,9	1,2	1,3
Střední s maturitou	6,3	4,4	4,9
Vyšší odborné a vysokoškolské	6,2	4,7	4,6
<b>Celkem</b>	<b>1,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>

Zdroj: Úřad práce ČR (2018), vlastní zpracování (2020)

Zaměříme-li se v tab. 3.4 na celkový počet uchazečů, tak můžeme vidět, že v roce 2017 bylo 14 040 uchazečů, jež se ucházející o práci a VPM bylo pouze 7 975. O rok později, se situace ve Zlínském kraji zlepšila, kdy se snížil počet o 3 086 uchazečů, avšak VPM naopak vzrostla o 3 874. V roce 2019 můžeme vidět, že se situace na trhu práce v kraji opět zlepšila, kdy poklesl počet uchazečů o 954 na celých 10 000 a VPM se zvýšilo o 291 na celkem 12 140. Z těchto dosažených výsledků lze zjistit, kolik uchazečů o zaměstnání je na 1 VPM.

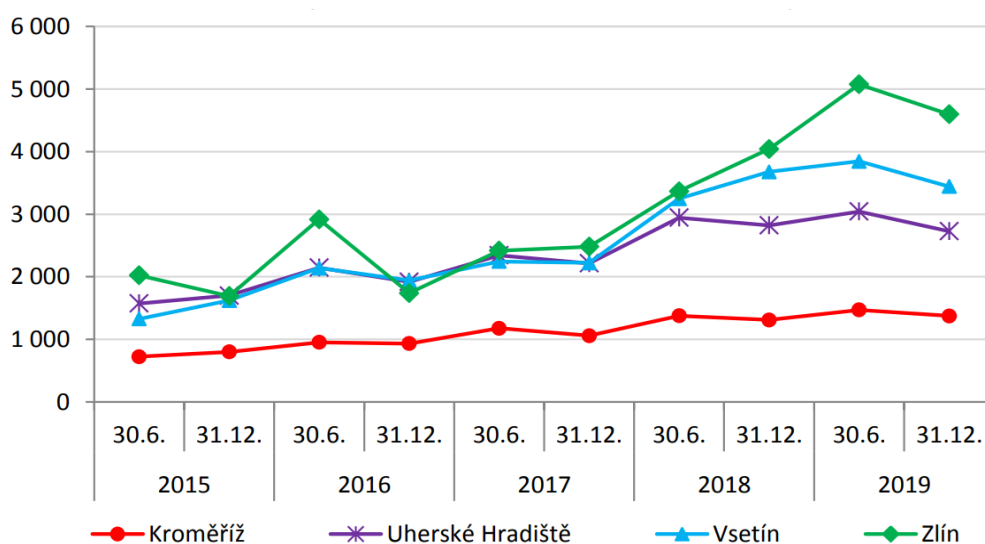
V roce 2017 je 1,8 uchazečů na 1 VPM, což značí nedostatek VPM (viz. tab. 3.5). Nejvíce VPM chybělo u středního vzdělání s maturitou, kde scházelo 3 106 VPM, dále u středního vzdělání bez maturity, kde scházelo 3 083 VPM a třetím největším nedostatkem je u vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání, kde chybělo 1 044 VPM. V roce 2018 se situace zlepšila, jak už jsem se zmiňoval výše. Počet uchazečů na 1 VPM se snížil na hodnotu 0,9. V tomto roce byl největší nedostatek VPM u stejných vzdělávacích úrovních, kde se změnily pouze hodnoty. Pro střední vzdělání s maturitou scházelo 2 229 VPM, dále pro střední vzdělání bez maturity scházelo 931 VPM a pro vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání chybělo 870 VPM. O rok později hodnota ukazatele počtu



uchazečů na 1 VPM poklesla o 0,1. Lze tedy konstatovat, že za rok 2019 bylo 0,8 uchazečů na 1 VPM. Největší nedostatky VPM se objevují u středního vzdělání s maturitou, kdy scházelo 2 104 VPM, u středního vzdělání bez maturity, kdy se jednalo o 1 029 VPM, u vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání, kdy šlo o 804 VPM.

Zajímavostí v tab. 3.4 je to, že se počet uchazečů, kteří nemají vzdělání či mají jen základní vzdělání, klesá každý rok, avšak VPM pro tento typ uchazečů rostou. Mezi lety 2017 a 2019 se počet těchto uchazečů snížil o 698 a VPM se naopak zvýšila o 4 211. Tuto situaci může způsobovat například zaměstnavatelé požadující pracovní sílu s nízkou kvalifikací, kterým poskytne nižší mzdovou úroveň než pracovní síle s vyšší kvalifikací.

Graf 3.1 VPM v okresech Zlínského kraje v období 2015-2019



Zdroj: Úřad práce ČR (2019)

Z grafu 3.1 si můžeme všimnout, že trend nabízených VPM ve Zlínském kraji je rostoucí. K tomuto vývoji mohlo dojít z důvodu růstu ekonomiky od roku 2015, jak lze vidět v grafu 3.1.

### 3.1.2 Nezaměstnanost

Dle dat portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) v tab. 3.6 je podíl nezaměstnaných osob (dále jen „PNO“) v procentech za období 2015-2019. Tato roční průměrná data jsou za samotný Zlínský kraj a ČR. Z tab. 3.6 je také zřejmé, že v obou případech jsou data každým rokem nižší. Tato skutečnost je lépe viditelná v grafu 3.2, kde jsou obě křivky klesající.

Tab. 3.6 PNO ve Zlínském kraji a v ČR v období 2015-2019

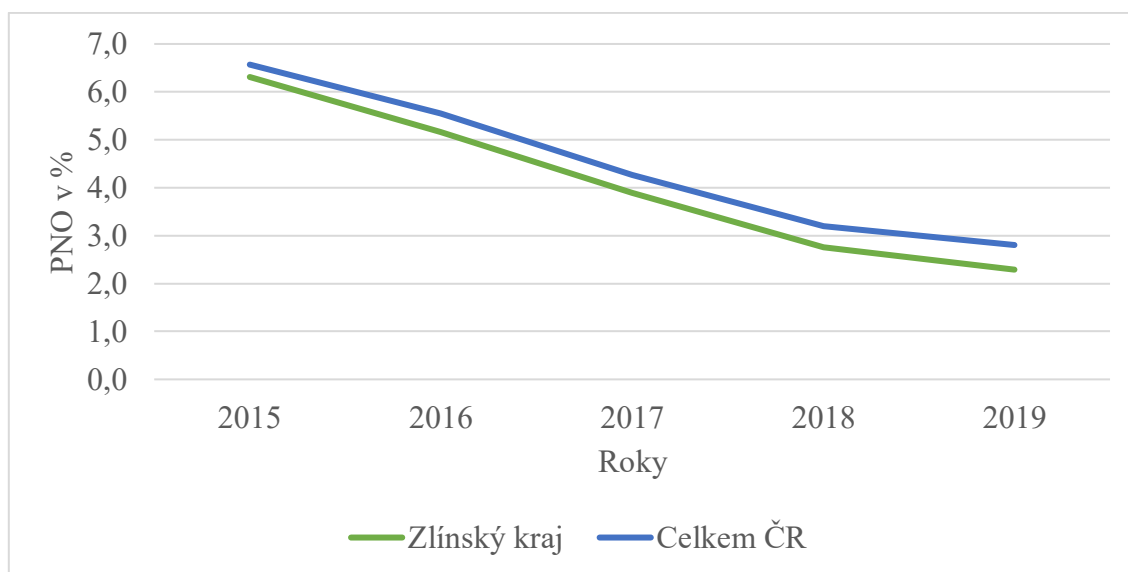
PNO v %	2015	2016	2017	2018	2019
Zlínský kraj	6,3	5,2	3,9	2,8	2,3
Celkem ČR	6,6	5,6	4,3	3,2	2,8

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020), vlastní zpracování (2020)

Zlínský kraj v roce 2015 měl hodnotu PNO 6,3 %. Po čtyřech letech, tedy v roce 2019, se hodnota PNO snížila o přesně 4 procentní body (dále jen „p.b.“), kdy hodnota PNO byla 2,3 %. ČR vždy obsahuje vždy průměrnou hodnotu, která se skládá ze 14 krajů. Oproti ČR se průměrné hodnoty Zlínského kraje o moc neliší, kdy v roce 2015 měla ČR hodnotu PNO 6,6 % a v roce 2019 byla hodnota PNO 2,8 %, což činí snížení o 3,8 p.b.

Úřad práce ČR (2017) uvádí, že ke konci roku 2015, 2016 a 2017 měl Zlínský kraj sedmou nejnižší hodnotu PNO ze 14 krajů. V letech 2018 a 2019 se zmiňovaný kraj dostal na 6. místě s nejnižší hodnotou PNO ze 14 krajů.

Graf 3.2 PNO ve Zlínském kraji a v ČR v období 2015-2019



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020), vlastní zpracování (2020)

V tab. 3.7 si můžeme všimnout, že počet uchazečů ucházející se o zaměstnání, je evidováno k 31. 12. 2017 celkem 14 040 uchazečů a z toho bylo dosažitelných uchazečů 13 043. O rok později, se počet těchto uchazečů snížil na číslo 10 954 z čehož bylo dosažitelných uchazečů 9 842. V roce 2019 počet klesl na celých 10 tisíc uchazečů o zaměstnání, z nichž bylo dosažitelných 9 066.

Tab. 3.7 Uchazeči a VPM ve Zlínském kraji v období 2017-2019

Evidování uchazeči a VPM	Celkem		
	k 31. 12. 2017	k 31. 12. 2018	k 31. 12. 2019
Evidování uchazeči o zaměstnání	14 040	10 954	10 000
z toho dosažitelní ve věku 15–64 let	13 043	9 842	9 066
VPM	7 975	11 849	12 140
Uchazeči na 1 VPM	1,8	0,9	0,8
Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	4 934	4 571	4 397

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

Celých 4 934 uchazečů, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, jež je uvedeno v tab. 3.7, bylo k 31. 12. 2017. O rok později se počet uchazečů snížil o 363, celkem jich tedy bylo 4 571. K datu 31. 12. 2019 jich bylo opět méně, a to o 174 uchazečů. V závěru se tedy jednalo o 4 397 uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

Tab. 3.8 Toky uchazečů ve Zlínském kraji v období 2017-2019

Celkem	2017	2018	2019
Nově evidování uchazeči	26 353	24 313	24 051
Vyřazení uchazeči	32 161	27 399	25 005
Umístění uchazeči	21 736	17 719	15 838

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

Uchazeči ve Zlínském kraji v období 2017-2019, jež byli u Úřadu práce ČR ke dni 31. 12., mohou být nově evidováni, vyřazeni a nebo umístěni. Z tab. 3.8 je patrné, že se každým rokem počty těchto uchazečů snižují. Při pohlednutí na nově evidované uchazeče lze usoudit, že od roku 2017 do roku 2019 se snížil počet těchto uchazečů zhruba o 2 tisíce, tedy se ustálil na celkových 24 051. Od roku 2017, kdy bylo vyřazeno 32 161 uchazečů z evidence Úřadu práce ČR, se snížila skupina zhruba o 7 tisíc. V roce 2019 se tak vyřadilo 25 005 uchazečů z evidence. Počet umístěných uchazečů se v roce 2017 zařadilo do evidence celkem 21 736. V roce 2019 se snížil počet těchto uchazečů téměř o 6 tisíc, v závěru bylo tedy umístěno 15 838 uchazečů.

Tab. 3.9 Struktura uchazečů podle věku v období 2017-2019

Věk	Celkem					
	k 31. 12. 2017		k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Do 30 let	2 812	20,0	2 210	20,2	2 138	21,4
30–49 let	5 764	41,1	4 439	40,5	4 070	40,7
Nad 50 let	5 464	38,9	4 305	39,3	3 792	37,9

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

V tab. 3.9 si lze povšimnout, že každým rokem ve všech kategoriích dochází k poklesu uchazečů. K největšímu poklesu došlo u uchazečů mezi 30-49 let, kdy mezi lety 2017 a 2019 se snížil počet o 1 694. Druhý největší pokles je u uchazečů, kteří mají nad 50 let. U těchto uchazečů poklesl počet o 1 672. Nejmenším snížení je dán u uchazečů do 30 let, kdy snížení bylo o 674. Z výše uvedené tab. je patrné, že u osob ve vyšším věku se často vyskytují problémy spojené s hledáním nového zaměstnání, případně se zvládnutím nezbytných rekvalifikačních aktivit a při vlastní adaptaci na jiné pracovní podmínky. Kvalifikace u těchto osob není v souladu s požadavky pracovních míst, vyžadujících zvládnutí nových technologií. Každým rokem se počty jednotlivých kategorií snižují, což je pozitivní výsledek.

Podle Úřadu práce ČR (2019) byl průměrný věk uchazečů o zaměstnání 43,6 let k 31. 12. 2017. V případě srovnání s českými kraji se Zlínský kraj nacházel na 3. místě ze 14 krajů s nejvyšší průměrným věkem. K 31. 12. 2018 se průměrný věk zvýšil o 0,2 let, tudíž průměrný věk v roce 2018 byl 43,8. Tento kraj se posunul na 2. místo v ČR s nejvyšším průměrným věkem. V roce 2019 se ve Zlínském kraji průměrný věk naopak snížil na 43,3 let, i přesto zůstal kraj na 2. místě s nejvyšším průměrným věkem v ČR.

Tab. 3.10 Struktura uchazečů podle délky evidence v období 2017-2019

Délka evidence	Celkem					
	k 31. 12. 2017		k 31. 12. 2018		k 31. 12. 2019	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
do 3 měsíců	5 396	38,4	5 117	46,7	4 949	49,5
3–6 měsíců	2 438	17,3	2 054	18,8	2 140	21,4
6–9 měsíců	1 287	9,2	970	8,9	928	9,3
9–12 měsíců	797	5,7	585	5,3	527	5,3
12–24 měsíců	1 457	10,4	811	7,4	709	7,1
více než 24 měsíců	2 665	19,0	1 417	12,9	747	7,4

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

V tab. 3.10 můžeme vidět, že každým rokem se počty uchazečů v evidenci v jednotlivých kategoriích snižují a nástroje politiky zaměstnanosti, jež uvádím níže, fungují. Nejpočetnější kategorií jsou uchazeči, kteří setrvávají v evidenci maximálně 3 měsíce a poté jsou v novém zaměstnání. Naopak nejméně početnou kategorií jsou uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci 9-12 měsíců. Co se týče procentních změn, tak lze konstatovat, že největší změnou prošla kategorie, kde jsou uchazeči v evidenci více než 24 měsíců. Došlo k poklesu o 11,6 p.b., což je velmi pozitivní výsledek. Lze si v tab. 3.10 všimnout, že i když se procentuálně snižuje počet uchazečů v evidenci nad 24 měsíců, tak naopak uchazečů, kteří jsou v evidenci do 3 měsíců, se zase procentuálně zvyšuje.

Hlavními příčinami nezaměstnanosti ve Zlínském kraji jsou dva faktory. Prvním faktorem je sezónnost a druhým faktorem je automobilový průmysl, který ovlivňuje situace na trhu práce ve Zlínském kraji. V případě sezónnosti se jedná hlavně o cestovní ruch, který je v kraji početný, ale rovněž jde o stavebnictví a gastronomii, kde už to není v tak velké míře, jak u cestovního ruchu. Osoby v kritických oblastech trpící sezónní nezaměstnaností v kraji se v zimním období registrují na dočasnou dobu do evidence Úřadu práce ČR. Po skončení zimního období opět obnovují své podnikatelské aktivity. Situace na trhu práce v kraji je podle Úřadu práce ČR (2019) příznivá, a to z důvodu, že počty nově příchozích uchazečů z oblasti SVČ byly velmi nízké v roce 2018 a 2019. V roce 2019 během listopadu a prosinci bylo zaevidováno nejméně nově příchozích uchazečů z oblasti SVČ. Celkem jich bylo 552 osob SVČ (necelých 43 %), kterých přišlo ve stejném období v roce 2014.

Úřad práce ČR (2019) uvádí, že pro Zlínský kraj je typická frikční nezaměstnanost, což znamená, že dochází k nesouladu nabídky práce a poptávky po práci z pohledu regionálního, kdy jde o výše zmíněnou mobilitu uchazečů, zdravotní stav uchazeče nebo také nízkou mzdovou úroveň. Jednoduše řečeno, lidé hledají lepší zaměstnání. Tuto nezaměstnanost také mohou lidé řešit pomocí evidence na Úřadu práce ČR, kdy se jedná o přechod osoby z určité nevýdělečné činnosti zpátky na trh práce. Lze taky zmínit i hůře kvantifikující skupinu osob, která je postižena exekucí, protože ze strany těchto osob není motivace si hledat legální zaměstnání a ze strany zaměstnavatele přijímat tyto osoby z důvodu vysoké náročnosti v administrativním směru z hlediska exekučních srážek. Dalším problémem je nabídka VPM pro uchazeče s nízkou kvalifikací, kdy uchazeči u zaměstnavatelů neakceptují výši mezd, mobilitu či také vícesměnných provozů. Tento problém se řešil za pomoci občanů třetích zemí, kde

zaměstnavatelé zaměstnávali cizince, a proto lze vidět v tab. 3.12, že se od roku 2017 do roku 2019 navýšily počty pracujících cizinců ve Zlínském kraji.

### 3.1.3 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Úřad práce ČR (2019) uvádí, že i když je nezaměstnanost velmi nízká a stále se snižují počty nezaměstnaných v rizikových kategoriích (viz. tab. 3.11), tak to nemusí znamenat, že by přestaly existovat regiony se znevýhodněnými osobami, které jsou ohrožené nezaměstnaností na trhu práce. Proto je těmto rizikovým kategoriím a regionům věnována zvýšená péče pro zprostředkování zaměstnání a také se cíleně pracuje s jednotlivými uchazeči pomocí nástrojů APZ. U vybraných rizikových kategoriích došlo k nadprůměrnému poklesu nezaměstnanosti. Příčina může spočívat ve vyčerpání zdrojů lépe uplatitelných uchazečů o zaměstnání, jež mají minimum hendikepů. Zlínský kraj se potýká s nedostatkem pracovní síly, což vyústilo k tomu, že zaměstnavatelé začali přijímat i uchazeče, kteří jsou zařazení obvykle v těžce uplatitelných kategoriích.

Tab. 3.11 Rizikové skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji v období 2017-2019

Rizikové skupiny	Celkem					
	K 31. 12. 2017		K 31. 12. 2018		K 31. 12. 2019	
	uchaz.	v %	uchaz.	v %	uchaz.	v %
Uchazeči celkem	14 040	x	10 954	x	10 000	x
z toho:						
uchazeči s evidencí nad 5 měsíců	6 905	49,2	4 292	39,2	3 467	34,7
osoby se zdravotním postižením	2 675	19,1	2 048	18,7	1 718	17,2
osoby pečující o děti do 15 let věku	2 566	18,3	2 033	18,6	1 691	16,9
osoby do 30 let věku	2 812	20,0	2 210	20,2	2 138	21,4
osoby nad 50 let věku	5 464	38,9	4 305	39,3	3 792	37,9
uchazeči pobírající dávky v hmotné nouzi	2 218	15,8	1 478	13,5	1 186	11,9

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

Z tab. 3.11 lze vidět neustále klesající celkový počet uchazečů. V roce 2017 těchto uchazečů bylo 14 040 a v roce 2019 tento počet poklesl o 4 040 uchazečů, tedy na celkem 10 000 uchazečů. Ze srovnání celkového počtu uchazečů a celkového počtu jednotlivých kategorií lze vidět, že celkové počty se nerovnají. Je to z toho důvodu, že uchazeči kumulují mezi jednotlivými kategoriemi tzn., že uchazeč může být například v evidenci déle než 5 měsíců a zároveň to může být osoba se zdravotním postižením (dále jen „ZP“).

V kategoriích uchazečů s evidencí nad 5 měsíců došlo k poklesu o 3 438 uchazečů, čímž se snížila o 14,5 p.b. V případě další rizikové kategorie, ve které jsou osoby se ZP,

dochází k poklesu počtu uchazečů o 957, díky čemuž se snížila o 1,9 p.b. Třetí kategorií jsou osoby pečující o děti do 15 let věku. Zde se snížil počet uchazečů o 875, což vedlo ke snížení kategorie o 1,4 p.b. Čtvrtá kategorie je skupina osob do 30 let věku, kde se snížil počet o 674 uchazečů, avšak procentuálně vzrostla o 1,4 p.b. V předposlední kategorii, obsahující osoby nad 50 let věku, došlo k poklesu o 1 672 uchazečů. Tímto uvedená kategorie poklesla o pouhý 1 p.b. Poslední kategorií, kterými jsou uchazeči pobírající dávky v hmotné nouzi (dále jen „HN“), se snížil počet uchazečů o 1 032. Tato kategorie tedy klesla o 3,9 p.b. a je rovněž kategorií s nejnižším podílem na celkové nezaměstnanosti v kraji oproti kategorii s osobami nad 50 let věku.

#### 3.1.4 Cizinci na trhu práce

Podle Úřadu práce ČR (2019) se nacházejí ve Zlínském kraji pracující cizinci, kteří se zde zdržují kvůli pracovnímu povolení, zaměstnanecké kartě či modré kartě. Ve Zlínském kraji pobývají také cizinci, kteří jsou občany Evropské unie (dále jen „EU“) či Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska (viz. tab. níže), nebo nepotřebují povolení k zaměstnání (cizinci s trvalým pobytem, studenti na stáži, azyl, pedagogičtí a akademičtí pracovníci, rodinní příslušníci).

Tab. 3.12 Zaměstnávání cizinců ve Zlínském kraji v období 2017-2019

<b>Zaměstnaní cizinci</b>	<b>K 31. 12. 2017</b>	<b>K 31. 12. 2018</b>	<b>K 31. 12. 2019</b>
Cizinci s pracovním povolením	109	680	991
Cizinci se zaměstnaneckou kartou	408	805	1 376
Cizinci s modrou kartou	5	4	3
Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	1 420	1 528	1 640
Občané EU/EHP a Švýcarska	7 853	8 345	9 101
<b>Cizinci celkem</b>	<b>9 795</b>	<b>11 362</b>	<b>13 111</b>

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

Jak je vidět v tab. 3.12, počet pracujících cizinců ve Zlínském kraji roste. Od roku 2017 do roku 2019 se zvýšil počet cizinců o celkem 3 316. Zatímco největší počet těchto cizinců tvoří občané Evropské unie (EU) či Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska, nejmenší počet pracujících cizinců jsou cizinci s modrou kartou.

Tab. 3.13 Nejčetnější národnosti ve Zlínském kraji za období 2017-2019

Stát	K 31. 12. 2017	K 31. 12. 2018	K 31. 12. 2019
Slovensko	5 648	6 051	6 906
Ukrajina	1 035	1 814	2 504
Maďarsko	669	764	740
Rumunsko	733	630	599
Polsko	257	349	380
Mongolsko	211	261	329

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

Z tab. 3.13 je možno vidět, že nejpočetnější skupinou jsou občané ze Slovenské republiky, což je dáno tím, že Zlínský kraj sousedí se Slovenskou republikou, viz. obr. 3.1. Ve srovnání s výše uvedeným obdobím počet občanů slovenské národnosti vzrostl o 1 258. Druhou nejpočetnější skupinou jsou občané z Ukrajiny, kterých přibýlo 1 469. Třetí nejpočetnější skupinou jsou občané z Maďarska. Od roku 2017 se jejich počet zvýšil o 71 občanů. Zajímavým poznatkem vyplývajícím z této tab. je, že počet občanů z Rumunska naopak ubylo, a to o 134 občanů. Dalšími vyskytujícími národnostmi ve Zlínském kraji jsou občané z Polska, jejichž počet vzrostl o 123, a z Mongolska, jejich počet se zvýšil o 118.

Úřad práce ČR (2017) uvádí, že mimo zaměstnané cizince se ve Zlínském kraji nachází také cizinci s podnikatelským záměrem. K 31. 12. 2017 bylo registrováno celkem 1 833 cizinců se živnostenským oprávněním. V následujícím roce jejich počet vzrostl o 20 a další rok se počet těchto cizinců zvýšil až na 1 899. Každý rok se počítá, kolik cizinců se živnostenským oprávněním v přepočtu vychází na tisíc obyvatel. V roce 2017 to činilo 3,1 cizinců, v roce 2018 to vycházelo na 3,2 cizinců a roku 2019 se jednalo o 3,3 cizinců s živnostenským oprávněním. Z hlediska krajů ČR je Zlínský kraj na 2. místě s nejnižším počtem cizinců se oním oprávněním, a to hned za krajem Vysočina, kde se nacházelo 2,9 cizinců (Úřad práce ČR, 2019).

### 3.2 Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji v období 2017-2019

Realizace jednotlivých nástrojů APZ v období 2017-2019 probíhala v rámci respektování zásad stanovené směrnicí č. 1/2015, která nese název Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2018 a 2019 se realizace APZ uskutečňovala v souladu s pokyny MPSV. Ve všech třech letech byli podporováni uchazeči o zaměstnání, kterým nebylo možné zajistit uplatnění na trhu práce pro jejich individuální znevýhodnění. Úřad práce ČR měl za úkol ke každému uchazeči přistupovat individuálně a komplexně posoudit jejich schopnosti a možnosti, jako



například vzdělání, dovednosti, délku doby získané praxe, motivaci, zdravotní stav, věk nebo také péči o děti či blízkou osobu. Dalším úkolem Úřadu práce ČR je posoudit jejich uplatitelnost na trhu práce, ekonomickou situaci a potencionální ohrožení sociálního vyloučení z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti. Těmito uchazeči byli zejména osoby dlouhodobě evidované, osoby bez získané praxe, osoby se zdravotním postižením, osoby do 30 let a nad 50 let. Dále se jednalo o uchazeče, kterým bylo třeba zajistit zvýšenou péči nebo byli ohroženi sociálním vyloučením. Zacíleno bylo také na uchazeče, u kterých byl zjištěn předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci na úřadě práce. V roce 2018 došlo ke změně u osob dlouhodobě evidovaných, které byly vedené v evidenci nepřetržitě déle než 12 měsíců. O rok později Úřad práce ČR (2019) k danému výroku ještě dodává, že se jedná také o uchazeče vedené v evidenci déle než 24 měsíců.

V období 2017-2019 byla financována APZ ze dvou zdrojů, které uvádí Úřad práce ČR (2019). Tyto zdroje se dělí na národní a národní zdroj. Z hlediska národního zdroje se jedná o státní rozpočet a z hlediska evropské zdroje o Evropský sociální fond (dále jen „ESF“). V případě evropského zdroje, tedy ESF, jde především o Operační program Zaměstnanost (dále jen „OPZ“). V rámci tohoto programu byly realizovány regionální individuální projekty (dále jen „RIP“) a národní individuální projekty (NIP) „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“. Od roku 2019 se začal realizovat nově vzniklý celonárodní projekt v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Šlo tedy o Podporu zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (dále jen „PDU“). Projekt PDU byl na samotném počátku, kdy bylo nejprve nutné uchazeče rozklíčovat, po rozklíčování aktivovat, a nakonec jej motivovat poradenstvím. Tato motivace je bagatelní podporou, jež byla stanovena, že bude probíhat v rozmezí 40 hodin na téma finanční a pracovně právní gramotnost, orientace na trhu práce.

V roce 2017 došlo ke změně zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, což způsobilo nárůst aktivit, které byly v rámci veřejných služeb. Úřad práce ČR (2017) uvádí, že 45 organizátorů ve Zlínském kraji projevilo zájem realizovat tyto služby. V onom roce tyto organizátoři uzavřeli celkem 47 smluv a veřejných služeb se zúčastnilo celkem 299 osob. Pracovní náplní těchto služeb bylo nejčastěji udržovat čistotu v ulicích a jiných poradenství, u kterých se jednalo v menším měřítku o pomocnou činnost v oblasti poskytování sociální péče. Úřad práce ČR (2018) uvádí, že ačkoliv v roce 2018 projevila zájem o veřejnou službu stejný počet organizátorů, tak participovaných osob těchto služeb bylo o 114 méně než v loňském roce. Celkem bylo tedy 185 účastníků a náplň

zůstala stejná z předchozího roku. V roce 2019 byla rovněž realizována veřejná služba, kdy se uzavřelo celkem 32 nových smluv a přibýlo 34 platných dohod na celkem 215 pozic, z čehož bylo obsazeno pouze 54 pozic. Během téhož roku ukončilo činnost ve veřejných službách 165 osob. V letech 2017-2019 měli organizátoři těchto služeb možnost si zažádat o příspěvek, který byl určen na pracovní a ochranné pomůcky pro výkon veřejných služeb, a také si mohli zažádat o pojištění, které kryje zodpovědnost za škodu na majetku a zdraví (Úřad práce ČR, 2019).

Tab. 3.14 Výdaje na politiku zaměstnanosti v období 2016-2019 (v tis. Kč)

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	2016	2017	2018	2019
<b>Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem</b>	<b>1 120 808</b>	<b>956 270</b>	<b>957 124</b>	<b>845 711</b>
z toho:				
<b>pasivní politika (PPZ)</b>	461 255	427 426	404 382	409 952
<b>aktivní politika (APZ)</b>	434 888	270 778	239 798	125 645
<b>podpora zaměstnávání osob ZP – příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnání</b>	222 686	253 019	292 776	304 031
<b>insolvence</b>	1 979	5 047	20 168	6 083

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

V tab. 3.14 jsou data, která ukazují klesající výdaje na politiku zaměstnanosti v období 2016-2019. Zatímco výdaje v uvedeném období poklesly téměř o 275,1 mil. Kč., mezi roky 2017 a 2018 došlo k velmi malému navýšení výdajů na politiku zaměstnanosti, a to celkem o 854 tis. Kč. Do těchto výdajů se zahrnuje PPZ, APZ, podpora zaměstnávání osob ZP a insolvence. V případě PPZ výdaje klesají od roku 2016 do roku 2018 o téměř 56,9 mil. Kč. V roce 2019 se naopak zvedly o 5,57 mil. Kč. U APZ v období 2016-2019 klesly výdaje o 309,243 mil. Kč. Naopak výdaje, které jsou zaměřeny na podporu zaměstnávání osob ZP, vzrostly v daném období o 81,345 mil. Kč. Ačkoliv od roku 2016 do roku 2018 se u insolvence výdaje navýšily o 18,189 mil. Kč, v roce 2019 poklesly o zhruba 14 mil. Kč na celkových 6,083 mil. Kč.

Nástroje APZ vykonávané ve Zlínském kraji v období 2017-2019 se dělí podle zdrojů čerpání, jak už bylo zmíněno výše. Prvním typem jsou nástroje národní APZ, které čerpají ze státního rozpočtu a druhým typem jsou nástroje ESF (OPZ) APZ, které čerpají z ESF, viz. Příloha 1, 2 a 3. Mezi nástroje národní APZ patří:

- veřejné prospěšné práce (VPP),

- společensky účelná pracovní místa (SÚPM),
- společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu samostatnou výdělečnou činností (SVČ),
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na regionální mobilitu,
- místa pro osoby ZP,
- rekvalifikace, poradenství a pracovní rehabilitace.

Pomocí nástrojů APZ, čerpané ze státního rozpočtu v roce 2017, bylo pro uchazeče nově vytvořených míst celkem 552. Počet podpořených osob a umístěných uchazečů byl celkem 1 059, z něhož činilo 359 osob ZP. Na tyto nástroje APZ je potřeba investovat finanční prostředky, kterých bylo vyplaceno zhruba 66 mil. Kč (viz. Příloha 1). O rok později bylo vytvořeno 347 míst, což je o 205 míst méně než v předchozím roce. Podpořených osob a umístěných uchazečů se snížil o 247, ve výsledku jich tedy činilo 812, z nichž bylo 317 osob ZP a vyplaceno přibližně 44,2 mil. Kč (viz. Příloha 2). Rok 2019 byl nejpozitivnější z hlediska počtu nově vytvořených míst, kdy se daný počet zvýšil o 299 na celkových 646 míst. Celkem 750 osob a uchazečů bylo podpořeno a umístěno do nového zaměstnání, což je o 62 méně než v loňském roce. Z celkového počtu osob a uchazečů bylo 271 osob ZP. Ve vyplacených finančních prostředcích byl rok 2019 také velmi pozitivní, neboť bylo vyplaceno téměř 54,6 mil. Kč (viz. Příloha 3).

Nástroje APZ, které jsou financované z ESF, se dále rozdělují v rámci OPZ na národní individuální projekty (NIP) a na regionální individuální projekty (RIP). Mezi tyto nástroje, které jsou zařazené do národních individuálních projektů patří:

- veřejné prospěšné práce (VPP NIP),
- společensky účelná pracovní místa (SÚPM NIP),
- rekvalifikace NIP a poradenství NIP.

Mezi nástroje APZ v rámci OPZ, které naopak jsou zařazené do RIP, patří nejen projekty bez záruk pro mladé, ale i projekty se zárukou pro mladé. Dalšími nástroji APZ, patřící mezi financované z ESF, jsou projekty:

- podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II),

- efektivní služby zaměstnanosti (EFES),
- poradenství (EURES),
- predikce trhu práce (KOMPAS) a
- podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS).

Pomocí nástrojů APZ, financované z ESF, bylo v roce 2017 pro uchazeče vytvořeno celkem 1 521 míst. Tyto nástroje podpořily osoby a umístily uchazeče do nového zaměstnání pro 6 723 uchazečů, ze kterých bylo 679 osob ZP a zafinancováno přibližně 205 mil. Kč (viz. Příloha 1). V roce 2018 bylo vytvořeno 1 274 míst, což je o 247 méně než v minulém roce. V onom roce bylo podpořeno osob a umístěno uchazečů do nového zaměstnání pouze 2 761, z nichž bylo 538 osob ZP. Bylo vyplaceno zhruba 195,6 mil. Kč finančních prostředků (viz. Příloha 2). V roce 2019 bylo pouze 321 nově vytvořených pracovních míst, tedy došlo ke snížení o 953 míst oproti loňskému roku. Celkem 1 543 osobám a uchazečům se poskytla podpora a nalezlo se jim nové umístění na trhu práce. Z tohoto celkového počtu bylo 288 osob ZP a zafinancováno téměř 71 mil. Kč. V tomto případě došlo k poklesu počtu podpořených osob a umístěných uchazečů o 1 218 (viz. Příloha 3).

Součtem nástroje APZ čerpaného ze státního rozpočtu a nástroje APZ čerpaného z ESF, bylo v roce 2017 vytvořeno celkem 2 073 míst, což bylo nejvíce vytvořených míst v období 2017-2019. V roce 2018 došlo k poklesu o 452 míst a v roce 2019 o 654 na pouhých 967 míst. Podpořených osob a umístěných uchazečů do nové zaměstnání bylo nejvíce v roce 2017, kdy šlo celkem o 7 782 osob a uchazečů. V roce 2018 se snížil počet podpořených a umístěných o osob a uchazečů 4 209 než v předchozím roce. Za rok 2019 poklesl počet uvedených osob a uchazečů o 1 280, tudíž celkový počet byl pouze 2 293. Vyplacených finančních prostředků bylo rovněž nejvíce v roce 2017, kdy šlo zhruba o 270,8 mil. Kč. V roce 2018 jich bylo vyplaceno přibližně 239,8 mil. Kč a v následujícím roce bylo vyplaceno zhruba o 114,1 mil. Kč méně než v roce 2018. V tomto případě šlo o 125,7 mil. Kč vyplacených finančních prostředků (viz. Příloha 1, 2 a 3).

Tab. 3.15 Počet umístěných a podpořených uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ ve Zlínském kraji za období 2017-2019

<b>Nástroj APZ (celkový počet umístěných uchazečů)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
VPP	1 050	935	667
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	630	323	44
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli (RIPy)	359	390	231
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVČ	126	81	14
Zřízená pracovní místa pro osoby ZP	107	77	27
Zřízená pracovní místa pro osoby ZP – SVČ	0	1	0
<b>Celkem</b>	<b>2 272</b>	<b>1 807</b>	<b>983</b>
<b>Nástroj APZ (celkový počet podpořených osob)</b>			
Překlenovací příspěvek	14	16	1
Příspěvek na provoz pracovního místa pro osoby ZP a osoby ZP – SVČ	2	5	5
Příspěvek na dojížděku	271	252	52
Příspěvek na přestěhování	13	8	2
<b>Celkem</b>	<b>300</b>	<b>281</b>	<b>60</b>

Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)

Z tab. 3.15 je zřejmé, že v roce 2017 bylo nejvíce umístěných uchazečů a podpořených osob k 31. 12. za období 2017-2019. Celkem bylo umístěno 2 272 uchazečů do nového zaměstnání a 300 podpořených osob. O rok později se snížil počet umístěných uchazečů o 465 na celkových 1 807, a zároveň došlo ke snížení počtu podpořených osob o 19 osob na celkových 281 osob. V roce 2019 se počet u těchto rozdělení také snížil. Tentýž rok byl nejnižší celkový počet umístěných uchazečů a podpořených osob. Ve výsledku se tedy jednalo o 983 uchazečů, kterých bylo umístěno do nového zaměstnání, a 60 podpořených osob.

### 3.2.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)

VPP je projekt, který se zaměřuje na podporu osob dlouhodobě nezaměstnaných, aby se navrátili zpět na trh práce. Projekt je určen pro je určen uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR vedeni nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo uchazeči, kterým je kvůli jejich zdravotním stavu, věku, což jsou absolventi bez praxe, mladí do 30 let nebo osoby nad 50 let, nebo taky kvůli péči o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče. Dále to jsou uchazeči, u kterých existuje důvodný předpoklad k setrvání v evidenci Úřadu práce ČR nebo také je projekt pro osoby o nich Úřad práce ČR usoudí, že pro ně není možné zajistit jiným způsobem uplatnění na trhu práce a také je potřeba jim věnovat zvýšenou pozornost z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na

volný trh práce. Takovým důvodem může být sociální vyloučení z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti. Také je pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou handicapovaní a mají problém se uplatnit na trhu práce (Úřad práce ČR, 2019).

Náplň práce tohoto nástroje je například udržování veřejného prostranství, veřejných budov, komunikací nebo také může jít o pomocné práce v oblasti charity, kultury, sportu, aktivit ve školských zařízeních či aktivity spojené s ochranou přírody. Úřad práce ČR poskytuje dle písemné dohody měsíční příspěvek pro podpořeného uchazeče o zaměstnání na částečnou úhradu mzdových nákladů až do výše 16 tisíc Kč. Příspěvek je poskytován nejdéle 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, který je ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Za jiné obecně prospěšné práce lze považovat instituce zabývající se vzděláním a vědou, školstvím, ochranou zdraví a životního prostředí, podporou a ochranou mládeže, ochranou zvířat, humanitární, charitativní, sociální, náboženskou, tělovýchovou a sportovní činností. Úřad práce ČR (2020) uvádí, že VPP obnovuje, získává, ale i posiluje pracovní návyky, dále může být taky nápomocna v sociálním směru jedince nebo také může být prevencí sociálních jevů.

### 3.2.2 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SÚPM jsou buď to zřízené nebo vyhrazená. Zřízené SÚPM je takové místo, kdy zaměstnavatel přijme uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, ale potřebuje pro něj vybavit pracoviště pro výkon jeho práce. Uchazeč o zaměstnání musí být přijat z evidence Úřadu práce ČR, musí být obtížně umístitelný na trhu práce a také jeho nástup musí být předem odsouhlasen Úřadem práce ČR. Příspěvek na zřízení pracoviště je proplácen podle písemné dohody, která je uzavřená s Úřadem práce ČR. Vybavení pracoviště pro uchazeče o zaměstnání musí být pořízeno až po uzavření písemné dohody s Úřadem práce ČR a uchazeč o zaměstnání musí být přijat také až po uzavření písemné dohody s Úřadem práce ČR. SÚPM zřízená v roce 2019 nebyla realizována (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

SÚPM vyhrazené je v takové situaci, kdy zaměstnavatel chce přijmout uchazeče o zaměstnání, pro kterého vyhradil dané pracovní místo a na to místo chtěl čerpat příspěvek na částečnou úhradu nákladů na mzdy. Zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání z evidence Úřadu práce ČR, který je také na trhu práce obtížně umístitelný a také musí splňovat kritéria projektu, aby mohl být příspěvek hrazen z projektu. Přijmutí

uchazeče o zaměstnání a také příspěvek je vyplácen až po uzavření písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

### 3.2.3 Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem za účelem výkonu SVČ a překlenovací příspěvek

Tento typ projektu je pro uchazeče, který chce začít vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) a který potřebuje vybavit pracoviště pro výkon své práce. Žádost může podat jakýkoliv uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci Úřadu práce ČR a také rozhodne-li se pro takové řešení se vrátit na trh práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Pro uchazeče, který se rozhodne touto cestou jít, tak se prověřuje, zda je na trhu práce obtížně umístitelný nebo zda má zmapovanou poptávku po zboží nebo službě, které budou předmětem jeho SVČ. Dále se prověřuje, zda má podnikatelský záměr či bude schopný se udržet v jeho zvoleném odvětví nebo také zda má zdravotní předpoklady pro výkon jeho zvolené SVČ. Čerpání příspěvku a vybavení pro pracoviště je možné pořízení až po uzavření písemné dohody s Úřadem práce ČR a také je důležité majetek prokazatelně vlastnit po celou domluvenou dobu v dohodě, která má trvání většinou 365 až 730 dní. Vracení příspěvku nelze požadovat zpět, pokud žadatel ukončil SVČ ze zdravotních důvodů nebo v případě jeho úmrtí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

V případě uzavření písemné dohody o poskytnutí příspěvku na vybavení na pracoviště pro SVČ si může žadatel do 30 dnů zažádat o tzv. Překlenovací příspěvek. Tento příspěvek je určený na úhradu některých provozních nákladů, které vznikají a také budou uhrazeny v období, ve kterém je příspěvek poskytnut. Mezi provozní náklady, na které lze uznat překlenovací příspěvek, patří například nájemné a služby spojené s ním, kromě nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených, dále náklady na dopravu hotových výrobků či materiálů a poslední jsou náklady související s provozováním SVČ na opravu a údržbu objektu, pokud tento objekt je ve vlastnictví žadatele (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

### 3.2.4 Příspěvek na regionální mobilitu

Tímto příspěvkem jsou podpořeni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 5 měsíců, dále uchazečům o zaměstnání, kterým nebylo možné zprostředkovat zaměstnání v místě jeho bydliště a uchazečům, u kterých došlo před

posledním zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání k rozvázání pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců, kdy tohle zaměstnavatel oznamuje Úřadu práce ČR. A nakonec tento příspěvek je pro uchazeče o zaměstnání, který je vedený v evidenci Úřadu práce ČR, na něhož se vztahuje hromadné propouštění zaměstnanců oznámené zaměstnavatelem (Úřad práce ČR, 2019).

Aby tento příspěvek byl poskytnut, tak musí být splněné kritéria, těmi kritérii jsou že pracovní či služební poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude poměr na dobu neurčitou či na dobu určitou delší než 6 měsíců a také bude-li ukončeno vedení v evidenci Úřadu práce ČR, a to z důvodu jeho nástupu do nového zaměstnání. Dalším kritériem je, že v pracovní smlouvě musí být sjednáno konkrétní adresa výkonu zaměstnání nebo popřípadě musí být doloženo potvrzení o konkrétním místě výkonu práce zaměstnance. Poslední kritérium je, že místo výkonu práce zaměstnance musí být na území ČR (Úřad práce ČR, 2019).

*Tab. 3.16 Vzdálenost a výše poskytování příspěvku*

<b>Vzdálenost od místa trvalého bydliště</b>	<b>Výše měsíčního příspěvku</b>
do 10 km (včetně)	1 000 Kč
nad 10 km do 25 km (včetně)	1 500 Kč
nad 25 km do 50 km (včetně)	2 500 Kč
nad 50 km	3 500 Kč

*Zdroj: Úřad práce ČR (2019), vlastní zpracování (2020)*

V tab. 3.16 je uvedena vzdálenost a výše poskytování příspěvku. Vzdálenost od místa trvalého bydliště je rozdělena do 4 skupin a k jednotlivým skupinám přiřazena určitá měsíční výše příspěvku.

### 3.2.5 Místa pro osoby se zdravotním postižením

O příspěvek na vytvoření nového pracovního místa pro osoby se ZP mohou požádat zaměstnavatele, kteří chtějí přijmout osobu se ZP a potřebují pro ni vybavit pracoviště, aby mohla vykonávat práci. Příspěvek poskytuje Úřad práce ČR ve výši maximálně osminásobku a pro osobu s těžším ZP ve výši maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že zaměstnavatel vytvořil 10 a více pracovních míst pro osoby se ZP v rámci jedné dohody s Úřadem práce ČR, tak má zaměstnavatel nárok na čerpání příspěvku na jedno pracovní místo pro osobu se ZP ve výši maximálně desetinásobek a pro osobu



s těžším ZP maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.-3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

### 3.2.6 Rekvalifikace, Poradenství a Pracovní rehabilitace

Rekvalifikace jsou poskytovány uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání, kteří mají zájem rekvalifikaci. Rozumí se jim získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní získané kvalifikace. Obsah a rozsah rekvalifikace se vychází nejprve z dosavadní kvalifikace a poté ze zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která bude rekvalifikována pomocí teoretických a praktických dovedností včetně dalšího profesního vzdělávání. Podmínkami pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu musí být fyzická osoba v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, dále aby mohl podstoupit daný rekvalifikační kurz a mohl vykonávat profesi, tak musí mít určité vstupní kvalifikační předpoklady, například jde o stupeň vzdělání a určité znalosti či dovednosti. Fyzická osoba musí být zdravotně způsobilá, aby mohla absolvovat rekvalifikační kurz a pro výkon nové profese. Rekvalifikace musí být potřebná a účelná (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Poradenství je interní a externí druh aktivity, které mohou být skupinové či individuální, kdy je poskytována pro uchazeče nebo pro zájemce o zaměstnání formou poskytování informací o trhu práce a poskytování péče v kariérním růstu. Od roku 2017 byl zahájen projekt nesoucí název Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR. Tento projekt má zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti pomocí funkčních, vybavených informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR. Dále existuje poradenství EURES, kdy poskytování této služby je zajištěno prostřednictvím EURES poradců. EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří poskytují informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi sítě EURES. Tato síť je v Evropském hospodářském prostoru a Švýcarsku (Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, 2020).

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která se zaměřuje na osoby se ZP, aby získali a udrželi vhodné zaměstnání. Tato činnost zahrnuje poradenskou činnost, jako je například volba povolání, volba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tento projekt je určen pro osoby se ZP, které musí svůj handicap doložit posudkem či potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, dále tento projekt zabezpečuje Úřad práce ČR (Úřad práce ČR, 2020).

### 3.2.7 Projekty ESF

Mezi nástroje APZ, které jsou financované z ESF, patří projekty Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), Regionální individuální projekty (RIP) a také projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU).

#### **Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)**

Tento projekt navázal na sérii projektů, které už byly v ČR realizovány od roku 2009. Jejich cíl byl podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. Projekt POVEZ II má přímou návaznost na projekt POVEZ a také nahrazuje minulý projekt nesoucí název „Vzdělávejte se pro růst!“, což tyto projekty se v minulosti osvědčily jako nástroje, které podporovaly další vzdělávání a také posilování konkurenceschopnosti pracovní síly na trhu práce v ČR. Tyto projekty byly zacíleny především na zaměstnavatele prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců a také prostřednictvím fyzických osob, jako jsou například OSVČ nebo nestátních neziskových organizací. Projekty se začali realizovat od 1. 12. 2015 až do 30. 11. 2020, kdy realizace vzdělávání v rámci tohoto projektu probíhá podle potřeb a výběru zaměstnavatele (Úřad práce ČR, 2020).

Na vzdělávací aktivitu je příspěvek ve výši 85 % a o 15 % vyšší, tedy 100 %, příspěvek je na mzdové náklady po celou dobu účasti zaměstnanců na vzdělávání. Tento příspěvek může být i ve výši blokové výjimky podle nařízení Komise EU č. 651/2014. Výpočet maximálního mzdového příspěvku za hodinu vychází z minimální hodinové mzdy, která je ve výši 198 Kč za hodinu. V rámci tohoto projektu je stanovený i limit, který je ve výši 33 000 Kč a je stanoven souhrnně na všechny vzdělávací aktivity, které jsou vykonávány v jednom měsíci na jednoho zaměstnance (Úřad práce ČR, 2020).

#### **Regionální individuální projekty (RIP)**

V rámci těchto projektů bylo realizováno v mém sledovaném období 2017-2019 celkem 4 RIPy. Těmi byly projekty nesoucí názvy Bez překážek ve Zlínském kraji, Nová šance ve Zlínském kraji, Záruky pro mladé ve Zlínském kraji a Péče a příležitost ve Zlínském kraji (Úřad práce ČR, 2020).

Projekt Bez překážek ve Zlínském kraji je určen pro osoby se ZP a zároveň také osobám starších 50 let se ZP, kteří jsou vedeni v evidenci Úřadu práce ČR. Cíl tohoto projektu je podpořit integraci osobám se ZP a osobám starších 50 let se ZP na otevřený trh práce. Projekt nabízí možnost doplnění kvalifikace a také zvýšení hlavních kompetencí prostřednictvím diagnostických, rekvalifikačních, osobnostních a

poradenských aktivit, které směřují k rozvoji pracovního a takto osobnostního potenciálu. Dále tento projekt má zvýšit motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat postižené osoby a osoby starší 50 let, které mají zdravotní problémy (Úřad práce ČR, 2020).

Druhým projektem je Nová šance ve Zlínském kraji, kdy se tento projekt zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 5 měsíců a s důrazem na osoby, které jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 12 měsíců nebo jestli 12 měsíců je součtem v posledních dvou letech. Tento projekt obsahuje aktivity, které mají za úkol získat, obnovit, doplnit nebo také rozšířit znalosti a dovednosti. Tyto aktivity mají za úkol zvýšit zaměstnanost pro zúčastněné tohoto projektu a také zúčastněné znovu zařadit do pracovního procesu (Úřad práce ČR, 2020).

Třetí projekt se nazývá Záruky pro mladé ve Zlínském kraji, který se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání mladší 30 let, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 3 měsíce a také kteří mají pracovní zkušenosti v celkové délce maximálně 3 roky. Cílem tohoto projektu je podpořit zúčastněné tohoto projektu, kteří jsou znevýhodnění při hledání pracovní příležitosti z důvodu nedostatečných pracovních zkušeností, minimální dosažené vzdělání a praxe a také nedostatečné či neuplatitelné kvalifikace na trhu práce. Projekt umožňuje doplnit tyto nedostatky a také připravit zúčastněné na současné potřeby zaměstnavatelů (Úřad práce ČR, 2020).

Posledním projektem nese název Péče a příležitost ve Zlínském kraji, kdy tento projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří se nacházejí v evidenci Úřadu práce ČR a pečují o dítě do 15 let nebo pečují o závislého člena rodiny. Tento projekt je založený na principem získání, obnovení, doplnění nebo také rozšíření znalostí a dovedností u zúčastněných tohoto projektu. Cílem tohoto projektu je zajistit zvýšení zaměstnatelnosti a znovu uvést zúčastněné do pracovního procesu (Úřad práce ČR, 2020).

### **Projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů (PDU)**

Tento projekt byl zahájen v roce 2019, který je nastavený pro uchazeče o zaměstnání evidovaných v evidenci Úřadu práce ČR nad 24 měsíců, dále je pro uchazeče evidované v evidenci nad 12 měsíců, ale zároveň jsou tito uchazeči starší 55 let a poté jde o uchazeče jsou uchazeči evidovaní v evidenci nad 12 měsíců a zároveň tito uchazeči pobírají dávky v HN. V listopadu roku 2019 došlo k rozšíření typu uchazečů o zaměstnání o uchazeče, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR minimálně 5 měsíců za poslední 3 roky

a dále jsou rozšířené o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou s minimálně třemi evidencemi za poslední 3 roky, ale toto rozšíření se projeví až v roce 2020 (Úřad práce ČR, 2019).

Hlavní cíl tohoto projektu je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost zúčastněných tohoto projektu. Projekt dále preventivně řeší nelegální práce, podporu zúčastněných typu uchazečů komplexním poradenstvím, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů v evidenci se sociálním znevýhodněním na trhu práce a posilování motivace, která vede ke změně a podporu pracovních míst. Aby cíle tohoto programu mohly být naplněny, tak projekt nabízí individuální a skupinové poradenství, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, krátkodobé pracovní příležitosti či krátkodobé zaměstnání a doprovodná opatření, jimiž mohou být například proplácení cestovních výdajů, úhrada zdravotních vyšetření, využití služeb hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny (Úřad práce ČR, 2019).

## 4 Analýza trhu práce v okrese Vsetín

Cílem této kapitoly je zanalyzovat trh práce v okrese Vsetín v období 2017-2019, kde bude charakterizována situace na trhu práce, jako je například zaměstnanost a hlášená VPM, dále nezaměstnanost, znevýhodněné skupiny na trhu práce, a nakonec cizinci na trhu práce.

Okres Vsetín je jedním ze 4 okresu Zlínského kraje. Tento okres vznikl k 1. lednu 2000 podle ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších správních celků jako jeden ze 14 krajů ČR. Okres Vsetín hraničí se Slovenskou republikou, dále s okresem Zlín a Kroměříž, a nakonec s ostatními kraji, jimiž jsou Olomoucký a Moravskoslezský, viz. obr. 3.1. Rozloha okresu Vsetín činí 1 143 km<sup>2</sup> a zároveň je největším okresem v kraji. Tento okres patří mezi nejhornatější a nejlesnatější okresy v ČR (Český statistický úřad, 2020).

Český statistický úřad (2020) uvádí, že okres je celkem chudý na ložiska nerostných surovin. Severovýchodní část v okrese na okraji má ložisko černého uhlí. Na druhé straně, tedy na jihu Moravy je také na okraji ložisko zemního plynu. V čem se ale může okres chlubit, tak je to těžba stavebního kamene, pískovce a část území v tomto okrese má poměrně velký vodohospodářský význam. Dále se území nacházejí horské louky a pastviny, které mohou být využity pro určitou zemědělskou produkci. Na území tohoto okresu se nachází mezinárodní železniční trať a také 504 km silnic, kdy z toho jsou silnice I. a II. třídy v délce 198,7 km.

V okrese Vsetín k 1. 1. 2019 je celkový počet obyvatel 143 332, z toho je žen 72 732 a mužů 70 600, jak uvádí Český statistický úřad (2019). Průměrný celkový věk v tomto okrese 42,7 let, kdy z toho ženy mají průměrný věk 44,4 let a u mužů je průměrný věk 41,0 let. Lze tedy usoudit, že v tomto okrese je více žen, které mají vyšší průměrný věk než muži.

### 4.1 Zaměstnanost a hlášená volná pracovní místa

Dle dat portálu České správy sociálního zabezpečení, viz. tab. 4.1, můžeme vidět v období 2016-2019, že na rozdíl od Zlínského kraje má okres Vsetín klesající trend v počtu zaměstnavatelů. V roce 2016 byl počet zaměstnavatelů celkem 3 140 a v roce 2019 tento počet poklesl o 34 na celých 3 106.

Tab. 4.1 Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Vsetín v období 2016-2019

Zaměstnavatelé	Stav k			
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2019
Počet zaměstnavatelů v okrese Vsetín	3 140	3 137	3 115	3 106

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2020), vlastní zpracování (2020)

Tab. 4.2 Vývoj počtu zaměstnanců v okrese Vsetín v období 2016-2019

Zaměstnanci a OSVČ	Stav k			
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2019
Počet zaměstnanců ve firmách v okrese Vsetín	48 782	49 862	50 836	50 439
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	13 246	13 347	13 718	13 930
Celková zaměstnanost (zaměstnanci a OSVČ)	62 028	63 209	64 554	64 369

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (2020), vlastní zpracování (2020)

Při pohledu na počet zaměstnanců ve firmách v okrese Vsetín v tab. 4.2 si lze povšimnout, že trend je v období 2016-2018 rostoucí a v období 2018-2019 tento trend naopak poklesl. V roce 2016 činil počet pracovní síly 48 782 a v roce 2019 tento počet se změnil o 1 657 na celých 50 439 zaměstnanců ve firmách. Počet OSVČ v okrese se také zvýšil, kdy v období 2016-2019 se tento počet zvýšil z 13 246 na 13 930 o celkem 684 OSVČ.

V případě celkové zaměstnanosti, která se skládá z počtu zaměstnanců ve firmách a počtu OSVČ, můžeme vidět, že trend má rostoucí tendenci v období 2016-2018, avšak tento trend v období 2018-2019 je naopak klesající. Celková nezaměstnanost se změnila v období 2016-2019 o celkem 2 341 a v roce 2019 tedy činila 64 369.

Podle Úřadu práce ČR (2019) byla v období 2017-2019 stabilní zaměstnanost v okrese Vsetín. Nabídka VPM je v regionu vysoká, kdy měsíčně v roce 2017 bylo evidováno více než 2 tisíce VPM. O rok později bylo měsíčně evidováno více než 3 tisíce VPM a v roce 2019 se měsíčně evidovalo téměř 4 tisíce VPM (viz. graf 3.1). V onom roce mají v plánu významní zaměstnavatele, jako jsou například Hirschmann Czech s.r.o. a SERVIS CLIMAX a.s., investovat do vlastní společnosti a tím i navýšit stav zaměstnanců.

Tab. 4.3 Uchazeči, VPM a podíl uchazečů na 1 VPM v období 2017-2019

Uchazeči a VPM	K 31. 12. 2017	K 31. 12. 2018	K 31. 12. 2019
Uchazeči	4 067	3 199	3 001
VPM	2 221	3 676	3 443
Uchazeči / 1 VPM	1,8	0,9	0,9

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

V tab. 4.3 můžeme vidět, že v roce 2017 bylo evidováno 4 067 uchazečů a v tentýž roce byla nabídka VPM pouze 2 221, což značí nedostatek celkem 1 846 VPM. Situace s uchazeči a nabídkou VPM se v roce 2018 zlepšila, protože uchazečů bylo celkem 3 199 a nabídka VPM byla celkem 3 676, kdy navíc bylo 477 VPM. O rok později byla situace také pozitivní, kdy počet nabízených VPM byl dostatečným pro uchazeče, jež se ucházeli o práci. V roce 2019 tady bylo 3 001 uchazečů ucházející se o práci a počet nabízených VPM byl 3 443, kdy se tedy jednalo o 442 VPM, kterých bylo navíc.

Z těchto dvou počtu lze zjistit, jaký je podíl uchazečů na 1 VPM. V roce 2017 tento podíl činil 1,8, což znamená, že je větší počet uchazečů než počet nabízejících se VPM. Tento výsledek je stejný jako u Zlínského kraje (viz. tab. 3.5). O rok později se situace zlepšila, jak už jsem se zmiňoval výše. Tento podíl klesl o polovinu a v roce 2019 byl výsledek tohoto podílu stále stejný (viz. tab. 4.3).

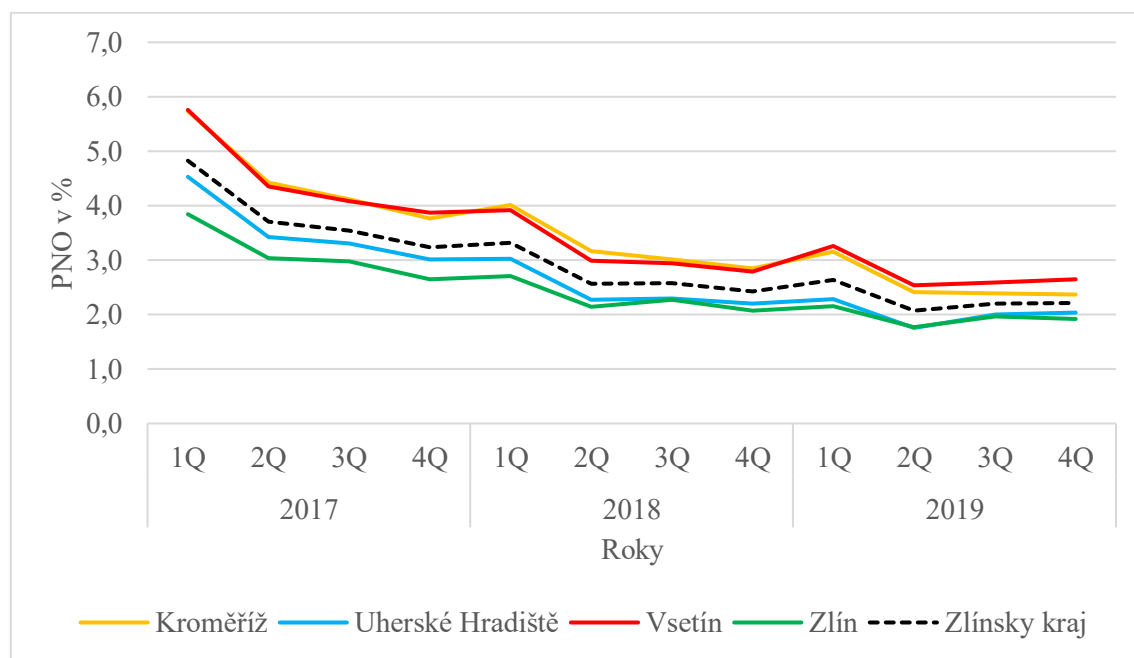
## 4.2 Nezaměstnanost

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí uvádí (2020) data PNO v procentech v období 2017-2019. V grafu 4.1 jsou data rozdělena do 4 kvartálů a hodnoty jednotlivých kvartálů jsou zprůměrovaná vždy za 3 měsíce (viz. Příloha 4). Z uvedeného grafu je zřejmé, že trend PNO Zlínského vč. jednotlivých okresů je klesající, což je velmi pozitivní. Křivka Zlínského kraje značí průměrnou hodnotu PNO všech 4 okresů. Lze si tedy povšimnout, že okres Uherské Hradiště a Zlín vykazují podprůměrnou nezaměstnanost Zlínského kraje. Naopak okres Kroměříž a Vsetín jsou vyznačovány dlouhodobou nezaměstnaností nad úrovní Zlínského kraje, což je negativní situace a také si lze povšimnout, že tyto 2 okresy samy sebe kopírují a jsou si hodně podobné.

Okres Vsetín v roce 2017 v 1. kvartálu vykazoval PNO 5,8 %. Na téhož roku, tedy ve 4. kvartálu došlo k poklesu PNO o 1,9 p.b. na celkovou hodnotu 3,9 %. O rok později v 1. kvartálu okres Vsetín měl opět hodnotu PNO 3,9 %. Celý rok 2018 měl klesající hodnotu, kdy ve 4. kvartálu se PNO snížila o 1,1 p.b. a tak PNO činil 2,8 %. Poslední rok v mnou sledovaném období vykazoval tento okres v 1. kvartálu hodnotu PNO 3,3 %. Ve

4. kvartálu se v okrese Vsetín opět povedlo hodnotu PNO snížit o 0,7 p.b., tudíž hodnota PNO na konci roku 2019 činila 2,6 %. Zajímavým faktem je, že PNO mezi 2. a 4. kvartálem je poměrně stabilní a klesající, avšak ve 4. kvartálu hodnota PNO vždy vzroste a v 1. kvartálu opět hodnota klesne. Okres Vsetín se tak nachází pod úrovní ČR v období duben-listopad, viz. tab. 3.6. V okrese Vsetín lze tedy vidět, že se daří kontrolovat a snižovat hodnotu PNO (viz. Příloha 4).

Graf 4.1 PNO okresů ve Zlínském kraji v kvartálech v období 2017-2019



Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

V období 2017-2019 lze vidět, že počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR, má klesající trend (viz. tab. 4.4) V roce 2017 bylo v evidenci celkem 4 067 uchazečů a z toho bylo 3 835 dosažitelných uchazečů. O rok později se snížil počet o 868 na celých 3 199, kdy z toho bylo dosažitelných pouze 2 848. V roce 2019 klesl opět počet pracovní síly ucházející se o práci o celkem 198 uchazečů na celých 3 001. Dosažitelných bylo jen 2 734.

V případě uchazečů, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti v okrese Vsetín, je trend v období 2017-2019 také klesající. V roce 2017 bylo těchto uchazečů celkem 1 461. V následujícím roce počet se snížil o 84 na celých 1 377. Rok 2019 byl také pozitivní, kdy množství uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se snížilo opět o celkem 84, viz. tab. 4.4.



Tab. 4.4 Uchazeči a VPM v okrese Vsetín v období 2017-2019

Evidování uchazeči a VPM	Stav k		
	31. 12. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2019
Evidování uchazeči o zaměstnání	4 067	3 199	3 001
z toho dosažitelní ve věku 15–64 let	3 835	2 848	2 734
VPM	2 221	3 676	3 443
Uchazeči na 1 VPM	1,8	0,9	0,9
Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	1 461	1 377	1 293

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

Při zaměření se na toky uchazečů v okrese Vsetín, lze z tab. 4.5 konstatovat, že nově evidovaných uchazečů v roce 2018 bylo méně než předchozí rok o 453, avšak v roce 2019 tomu bylo obráceně, kdy se počet těchto uchazečů mírně zvýšil o celkem 43. Pokud jde o uchazeče, kteří byli vyřazení z evidence Úřadu práce ČR je každým rokem menší počet. V roce 2017 se vyloučilo celkem 8 738 uchazečů, o rok později se množství této skupiny snížilo o celkem 1 216 a v roce 2019 ještě počet poklesl o 627. V případě srovnání toků mezi sebou, můžeme si tedy povšimnout, že v každém roce se vyřadí z evidence více uchazečů než přijme, což je pozitivní výsledek, z důvodu neustálého snižování počtu pracovní síly ucházející se o zaměstnání. Rozdíl mezi těmito toky je v roce 2017 celkem 1 631 uchazečů. V dalším roce se vyřadilo z evidence o 868 uchazečů než se přijalo a poslední rok mnou sledovaný je rozdíl mezi těmito toky o 198.

Tab. 4.5 Toky uchazečů v okrese Vsetín v období 2017-2019

Celkem	K 31. 12. 2017	K 31. 12. 2018	K 31. 12. 2019
Nově evidování uchazeči	7 107	6 654	6 697
Vyřazení uchazeči	8 738	7 522	6 895

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

### 4.3 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Jak lze vidět z tab. 4.6, tak uchazečů o zaměstnání každým rokem ubývá, což značí pozitivní výsledek. V okrese Vsetín většina rizikových skupin v níže uvedené tabulce má klesající počty kromě 2 skupin. Těmi pochybnými skupinami jsou absolventi a mladiství a uchazeči do 20 let věku. Do skupiny absolventi a mladistvé se řadí osoby do 18 let věku, které nemají dokončené vzdělání. V roce 2017 se jich v okrese Vsetín vyskytovalo celkem 190. Následující rok se tento počet snížil o 47 na 143, avšak v roce 2019 tento

počet vzrostl o 11 osob. Uchazeči do 20 let věku se rozumí osoby, kterými můžou být čerstvě vystudovaní lidé bez praxe a mají problém si naleznout zaměstnání. U této skupiny byl celkový počet v roce 2017 celkem 106. O rok později množství této skupiny se snížilo o 8 osob na celkových 98. Rok 2019 je rokem stoupajícím u této skupiny, kdy množství této skupiny se zvýšilo o 16 lidí.

Nejpočetnější rizikovou skupinou uchazečů v roce 2017 jsou uchazeči s evidencí nad 5 měsíců, kdy šlo o 1 997 uchazečů. Tato skupina začala taktéž klesat, kdy v roce 2018 klesla o 713 a o rok později znovu klesla o celkem 247. V roce 2019 byl celkový počet této skupiny 1 037 a v relativním číslu klesla o 14,5 p.b. Druhou nejpočetnější skupinou v roce 2017 je skupina uchazečů nad 50 let věku. Tato skupina měla v onom roce 1 676 uchazečů, o rok později celkový počet uchazečů nad 50 let klesla o 331, avšak v tentýž rok se stala nejpočetnější rizikovou skupinou, které měl celkový počet 1 345. V roce 2019 tento počet znovu poklesl o celkem 132 uchazečů. Vyjádření v relativním číslu v roce 2017 činilo 41,2 %, za rok 2018 vzrostlo o 0,8 p.b. v roce 2019 pokleslo o 1,6 p.b. na celkových 40,4 % a zároveň v tentýž rok nejpočetnější rizikovou skupinou v okrese Vsetín. Lze tedy uvážit, že v okrese Vsetín mají problém hlavně uchazeči nad 50 let věku.

Tab. 4.6 Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Vsetín v období 2017-2019

Rizikové skupiny	Celkem					
	K 31. 12. 2017		K 31. 12. 2018		K 31. 12. 2019	
	uchaz.	v %	uchaz.	v %	uchaz.	v %
Uchazeči o zaměstnání celkem	4 067	x	3 199	x	3 001	x
z toho:						
osoby ZP	700	17,2	546	17,1	436	14,5
absolventi a mladiství	190	4,7	143	4,5	154	5,1
uchazeči do 20 let věku	106	2,6	98	3,1	114	3,8
uchazeči nad 50 let věku	1 676	41,2	1 345	42,0	1 213	40,4
osoby pečující o dítě do 15 let věku	725	17,8	583	18,2	538	17,9
uchazeči s evidencí nad 5 měsíců	1 997	49,1	1 284	40,1	1 037	34,6
uchazeči s evidencí nad 12 měsíců	1 249	30,7	700	21,9	495	16,5
uchazeči pobírající dávky v HN	798	19,6	533	16,7	506	16,9

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

#### 4.4 Cizinci na trhu práce

Jak je vidět v tab. 4.7, počet pracujících cizinců roste i v okrese Vsetín. Od roku 2017 do roku 2019 se ze 2 817 zvýšil počet cizinců o celkem 1 179 na skoro 4 000 cizinců

v tomto okrese. Největší počet těchto cizinců je, jak u Zlínského kraje, z Evropské unie (EU) či Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska, naopak nejmenší počet pracujících cizinců jsou cizinci s modrou kartou. Z regionálního hlediska je největší nárůst cizinců právě v okrese Vsetín, kdy počet nově vydaných povolení meziročně se zvýšil o téměř čtyřnásobně, jak uvádí Úřad práce ČR (2019).

Tab. 4.7 Zaměstnávání cizinců v okrese Vsetín v období 2017-2019

<b>Zaměstnaní cizinci</b>	K 31. 12. 2017	K 31. 12. 2018	K 31. 12. 2019
Cizinci s pracovním povolením	68	264	452
Cizinci se zaměstnaneckou kartou	164	312	515
Cizinci s modrou kartou	4	3	3
Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	414	437	498
Občané EU/EHP a Švýcarska	2 167	2 482	2 528
<b>Cizinci celkem</b>	<b>2 817</b>	<b>3 498</b>	<b>3 996</b>

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

V případě cizinců s pracovním povolením došlo z 68 k růstu o 384 na celkem 452. Tento růst byl nejsilnějším růstem v období 2017-2019. Pokud jde o držitelé zaměstnanecké karty, tak v této skupině se nacházelo v roce 2017 celkem 164 cizinců a v roce 2019 došlo k růstu cizinců o 351 na celkový počet 515. Jedinou skupinou, kde došlo k poklesu o jednoho občana z třetí země je skupina držící modrou kartu, kde se jich v roce 2019 nacházeli pouze 3. U cizinců, jež nepotřebují povolení k zaměstnání, došlo také k růstu v období 2017-2019 o 84 na celkem 498. Poslední skupinou jsou občané z EU nebo z EHP a Švýcarska, kde se jich v roce 2017 nacházelo celkem 2 167. O dva roky se tento počet navýšil o 361 občanů. K 31. 12. 2019 se jich v této skupině vyskytovalo dohromady 2 528 (viz. tab. 4.7).

Tab. 4.8 Nejčetnější národnosti v okrese Vsetín za období 2017-2019

<b>Stát</b>	K 31. 12. 2017	K 31. 12. 2018	K 31.12. 2019
Slovensko	1 723	1 832	1 837
Ukrajina	454	747	1 063
Polsko	104	185	226
Rumunsko	170	208	206
Mongolsko	61	87	124
Maďarsko	48	115	123

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

V tab. 4.8 je možné si povšimnout, že nejpočetnější skupinou cizinců v období 2017-2019, jsou občané ze Slovenské republiky. Při srovnání počtu občanů slovenské

národnosti s výše uvedeným obdobím lze zjistit, že došlo k růstu množství v této skupině o 114 na celkem 1 837. Další nejčetnější národností je ukrajinská, kdy jich přibýlo 609 za 2 roky a zároveň tento růst byl nejvyšší. Třetí nejpočetnější skupinou jsou cizinci polské národnosti. Od roku 2017 se jejich počet zvýšil o 122 občanů na celkem 226. V případě čtvrté skupiny, což jsou občané z Rumunska, dochází nejprve ke zvýšení těchto cizinců o 38, poté tento počet klesl o 2. V roce 2019 byl celkový počet občanů 206. Dalšími vyskytujícími národnostmi v okrese Vsetín jsou občané z Mongolska, jejichž počet vzrostl o 63, a z Maďarska, jejich počet se zvýšil o 75.

#### 4.5 Politika zaměstnanosti v okrese Vsetín

V tab. 4.9 můžeme vidět využívané jednotlivé nástroje APZ v okrese Vsetín mezi lety 2017-2019. V roce 2017 byl největší počet používaných nástrojů APZ, ať už pro umístění uchazečů, tak i pro podpoření osob. V onom roce bylo celkem 729 umístěných uchazečů a 66 podpořených osob. V následujícím roce se počty nástrojů snížily. U uchazečů, jež byli umístěni, se počet snížil o 88 a u osob, kteří byli podpořeni, tak se počet snížil o 4. V roce 2019 došlo k dalšímu poklesu, kdy počet u umístěných uchazečů klesl o 242 na celých 399 a množství podpořených osob se snížilo o 48 na celých 14.

V případě umístěných uchazečů v okrese Vsetín je nejvíce používán nástroj VPP. Ačkoliv tento nástroj od roku 2017 do roku 2019 poklesl o 82 uchazečů, tak stále je nejvíce využíván v okrese. Zájem využívání tohoto nástroje je hodně vysoký a je orientovaný na vysoce rizikové uchazeče, těmi mohou být kumulace dlouhodobě evidovaných, vyššího věku uchazeče a případně to mohou být zároveň osoby ZP. Druhým nejvíce využívaným nástrojem APZ v okrese za rok 2017 jsou SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli, kdy v roce 2017 bylo celkem 148 umístěných uchazečů. O 2 roky později se tento počet snížil o 134 na pouhých 14. Třetím nástrojem jsou SÚPM zřízená a vyhrazená v rámci RIPů. Díky tomuto nástroji bylo v roce 2017 celkem 96 umístěno uchazečů. V roce 2019 klesl tento počet o 30 na celkem 66 a zároveň se v onom roce stal druhým nejvíce využívaným nástrojem. Dalšími nástroji APZ v období 2017-2019 byli zřízená pracovní místa pro ZP, která se snížila o 48, dále to je nástroj SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVČ, kde se počet snížil o 36 na pouhé 4. Zřízená pracovní místa pro osoby ZP – SVČ nebyla využita ve výše uvedeném období (viz. tab. 4.9).

Pokud se jedná o nástroje APZ, které podpořili osoby, tak v období 2017-2019 je nejvíce využíván nástroj – Příspěvek na dojížděku. V roce 2017 tento nástroj bylo

podpořeno celkem 58 osob, o 2 roky později se množství této skupiny snížilo o 45. V roce 2019 bylo podpořeno celkem 13 osob. Překlenovací příspěvek ve výše uvedeném období poklesl o 6, kdy byla tímto příspěvkem podpořena jen 1 osoba. Další 2 nástroje APZ, které jsou uvedené v tab. 4.9, tak nebyly využity.

Tab. 4.9 Počet umístěných a podpořených uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ v okrese Vsetín za období 2017-2019

<b>Nástroj APZ (celkový počet umístěných uchazečů)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
VPP	387	419	305
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	148	83	14
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli (RIPy)	96	91	66
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVČ	40	24	4
Zřízená pracovní místa pro osoby ZP	58	24	10
Zřízená pracovní místa pro osoby ZP – SVČ	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>729</b>	<b>641</b>	<b>399</b>
<b>Nástroj APZ (celkový počet podpořených osob)</b>			
Překlenovací příspěvek	7	11	1
Příspěvek na provoz pracovního místa pro osoby ZP a osoby ZP – SVČ	0	0	0
Příspěvek na dojížděku	58	50	13
Příspěvek na přestěhování	1	1	0
<b>Celkem</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>14</b>

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

V tab. 4.10 můžeme vidět další nástroje APZ, které jsou využívány v okrese Vsetín. Těmito nástroji jsou rekvalifikace a zvolené rekvalifikace, dále to jsou poradenské činnosti a pracovní rehabilitace. V roce 2017 využilo celkem 806 uchazečů tyto nástroje, o 2 roky později byl omezen počet uchazečů o 494 na celkem 312. Rekvalifikace vč. ESF byly využívány v letech 2017 a 2018, v roce 2019 nebyl tento nástroj APZ vůbec využit. Nejčastější prováděné rekvalifikace v okrese Vsetín jsou například kurz pro pracovníky v sociálních službách, práce na PC, základy podnikání, obsluha vysokozdvizného vozíku, svářečské kurzy, účetnictví a daňová evidence atd. Zatímco nástroj – zvolené rekvalifikace vč. ESF nejprve v roce 2018 klesly o 65 na celkem 49. O rok později, tedy v roce 2019, opět vzrostly o 106 na celkem 155. Lze tedy uvážit, že uchazeči v okrese Vsetín si začali sami hledat rekvalifikační kurzy, což má pozitivní účinky na pružnou reakci na aktuální požadavky. Těmi nejčastějšími zvolenými rekvalifikacemi jsou například chůva pro děti, řidičské oprávnění a profesní průkaz, sanitář, osobní služby (manikúra, pedikúra, masér) atd. (Úřad práce ČR, 2019).

Tab. 4.10 Nástroje APZ v okrese Vsetín za období 2017-2019 – Rekvalifikace, Poradenství a Pracovní rehabilitace

<b>Nástroje APZ (Rekvalifikace, Poradenství a Pracovní rehabilitace)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Rekvalifikace vč. ESF	345	182	0
Zvolené rekvalifikace vč. ESF	114	49	155
Poradenské činnosti	344	229	154
Pracovní rehabilitace	3	9	3
<b>Celkem</b>	<b>806</b>	<b>469</b>	<b>312</b>

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

Dalším nejvyužívanějším nástrojem je poradenství, kdy ve výše uvedeném období počet poskytnutých poradenských činností poklesly o 190 na celých 154. V interním poradenství v roce 2019 se jednalo v okrese Vsetín například o pracovní setkání výchovných poradců základních škol se zástupci zaměstnavatelů a středních škol. Naopak v externím poradenství, také v roce 2019, mohli uchazeči využít v okrese Vsetín činnosti jako jdou například JOB CLUB nebo také kurz jednání se zaměstnavatelem (13 uchazečů), komunikační dovednosti (28 uchazečů), orientace na trhu práce – hledání zaměstnání s využitím PC (10 uchazečů), pracovněprávní minimum (49 uchazečů) a finanční poradenství (34 uchazečů). Posledním nástrojem uváděným nástrojem v tab. 4.10 jsou pracovní rehabilitace, které nejprve v roce 2018 vzrostly o 6 na celých 9. O rok později opět počet poklesl zpět na celkem 3 schválených pracovních rehabilitacích (Úřad práce ČR, 2019).

Tab. 4.11 Projekt POVEZ II v okrese Vsetín za období 2017-2019

<b>Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II</b>	<b>Stav k</b>		
	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2018</b>	<b>31.12.2019</b>
Podané žádosti	436	543	639
Schválené vzdělávací aktivity	218	278	358
Uzavřené dohody	175	229	295
Účastníci projektu z uzavřených dohod	1 155	1 407	1 710
Schválené náklady (v Kč) z uzavřených dohod	18 492 927	25 595 274	34 554 444
Čerpání (v Kč)	9 570 546	17 323 055	27 650 025

Zdroj: interní data z Okresní pobočky Úřadu práce ve Vsetíně (2020), vlastní zpracování (2020)

V rámci projektů financované z ESF, konkrétně projekt POVEZ II, se v okrese Vsetín v období 2017-2019 navýšily počty podaných žádostí, schválených vzdělávacích aktivit, uzavřených dohod a účastníků projektu z uzavřených dohod. Co se skrže finance týče, tak také vzrostly schválené náklady z uzavřených dohod a jejich čerpání. V tomto projektu ve výše uvedeném období se navýšil počet schválených vzdělávacích aktivit o

140 na celkem 358. Také se navýšil počet uzavřených dohod o 120 na celkem 295, což také vedlo k vyššímu počtu účastníků o 555 na celkových 1 710 účastníků. V období 2017-2019 se schválilo také více finančních prostředků o více než 16 miliónů Kč, kdy se v žádném roce nevyčerpaly schválené náklady z uzavřených dohod (viz. tab. 4.11.)

## 5 Identifikace vybraných problémů na trhu práce v okrese Vsetín

Na trhu práce v okrese Vsetín se vyskytuje celá řada problémů, které ovlivňují tento trh negativními účinky. Některé problémy si níže identifikujeme a přiblížíme. Prvním problémem je z hlediska demografického, kdy narůstá počet seniorů a dětské složky naopak ubývá. Tento problém se vyskytuje v celé ČR a okres Vsetín není žádnou výjimkou. Trh práce se neobejde bez lidí v produktivním věku a pokud mladí lidé odjíždějí za prací jinam, například do cizích zemí, tak starší populace neudrží trh práce stabilní. K tomu se také pojí, že starší populace, tj. osoba nad 50 let, má problém s hledáním nového zaměstnání, nebo nemá motivaci se adaptovat na podmínky zaměstnavatele vyžadující zvládnutí nových technologií.

K výše uvedenému problému se pojí i umístění okresu Vsetín, protože tento okres je příhraniční, kdy tento region sousedí se Slovenskou republikou. Díky tomu se okresu nedostává dobré průchodnosti. Této průchodnost brání dvě pohoří, kterými jsou Bílé Karpaty a Beskydy. To způsobuje špatnou dopravní obslužnost, protože dálnice v okrese nebudou dle mého názoru nikdy postaveny, protože umístění tohoto okresu to nedovoluje. V návaznosti s výše zmíněným problémem mají problém jednak zaměstnavatele a jednak ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Z pohledu zaměstnavatelů je problém v tom, že díky špatné dopravní obslužnosti si nevybírají tento okres k vytvoření či rozšíření vlastní firmy. Tím pádem tady nemohou být vytvořena nová VPM. Naopak z pohledu ekonomicky aktivního obyvatelstva je problém také ve špatné dopravní obslužnosti, kdy lidé vyhledávají místa, kde se s tímto problémem nemusí setkat. Nevyplatí se jim z okresu cestovat do jiného místa za prací, a tak se rovnou přestěhují do místa, kde mají zaměstnání a také lepší dopravní dostupnost.

Třetím problémem je, že v okrese Vsetín jsou firmy především zaměřeny na automobilový průmysl. Tento problém je silně závislý na současné situaci v ekonomice, protože může přijít určitý ekonomický šok ze strany nabídky a tím se poté prohlubuje nezaměstnanost. V současné situaci, viz. COVID-19, je zasažen automobilový průmysl, což značí, že o auta teď není zájem. Výroba aut je teď buď v zastaveném nebo v omezeném provozu, a to platí i pro firmy, které vyrábí součástky do aut. S největší pravděpodobností přišlo nebo ještě přijde o práci spousta lidí, což by vedlo k vysokému náporu přijmutí uchazečů do evidence Úřadu práce ČR a zároveň by se zvedla cyklická nezaměstnanost.



Strukturální nezaměstnanost je dalším problémem v okrese Vsetín, protože struktura vzdělání nebo kvalifikace stávající pracovní síly neodpovídá požadavkům zaměstnavatelům, a zároveň se k ní pojí také problém v regionální mobilitě. Často jsou vyhovující pracovní místa v jiném regionu a lidé musí dojíždět za prací mimo místo bydliště kvůli výše zmíněné špatné průchodnosti. Toto řešení se jim z ekonomického hlediska nemusí vyplatit, a proto jsou v evidenci Úřadu práce ČR dlouhodobě nebo odcházejí z regionu do jiného regionu za zaměstnáním.

Posledním mnou vybraným problémem je sezónní nezaměstnanost, která se projevuje v okrese Vsetín. Tato nezaměstnanost je projevena hlavně v zimním období, kdy se zvedá sezónní nezaměstnanost, a to v oblastech cestovního ruchu, stavebnictví, gastronomii apod. Tito lidé v období listopad-březen jsou poté krátkodobě v evidenci Úřadu práce ČR. Po ukončení období, jež je uváděno výše, obnovují své pracovní nebo také podnikatelské činnosti.

## 6 Návrhy a doporučení

V této kapitole budou navržena možná řešení vybraných problémů, které byly popsány v předchozí kapitole. Z výsledků analýzy trhu práce v okrese Vsetín, která je součástí této práce, je patrné, že v období 2017-2019 se situace na trhu práce postupně zlepšovala, avšak stále má okres Vsetín určité problémy.

V případě problému stárnutí populace se těžko nachází nějaká jednoduchá řešení, která by tento problém vyřešila. Abychom udrželi starší osoby na trhu práce, tak je důležité, aby byla zaměstnanost stabilní. Nabízí se řešení z makroekonomické roviny a také na regionální úrovni. Z hlediska makroekonomické roviny může jít například o zavedení daňového zvýhodnění pro starší osoby, které by dokázalo udržet tyto osoby na trhu práce. Z roviny regionální se nabízí již více řešení. Jistým řešením je využít nástroje APZ, jako jsou například rekvalifikace, zvolené rekvalifikace, SÚPM zřízená a vyhrazená, dále určité poradenství, pracovní rehabilitace atd. Jejich cílem je udržet starší osoby co nejdéle na trhu práce, aby nevznikala nezaměstnanost, a také zamezit těmto osobám odcházet do předčasného důchodu. Z pohledu mladých lidí je důležité zatraktivnit okres, aby zůstali mladí lidé v tomto okrese, tzn. například postavit sportoviště, vytvořit silnou datovou síť, udržet si mezinárodní železniční zastávky apod. Je důležité, aby bylo podporováno poradenství na volbu povolání již na školách. Dále je potřeba vytvářet pracovní místa, jež by byla atraktivní pro tyto osoby, a propojit je s novými technologiemi, protože mladí lidé mají vyšší motivaci se učit novým věcem. Nabízí se zde rekvalifikace, podpora mladých osob příspěvky na stěhování, které umožní, např. kvalifikovaným osobám, přestěhovat se z jiného okresu do okresu Vsetín (za podmínky dostatku pro ně vhodných pracovních míst) nebo také příspěvky na dojížděku za prací.

Jistým problémem je špatné umístění okresu Vsetín, kvůli průchodností. Řešením by mohlo být přilákání investorů a firem do tohoto okresu. K tomuto řešení je vhodné využít systému investičních podmínek s využitím nástroje APZ na podporu vzniku nových pracovních míst a vzdělávacích aktivit souvisejících s umístěním zaměstnanců na těchto pracovních místech. Tento nástroj by mohl přispět k navýšení počtu firem a počtu pracovních míst. Dále je důležité vytvořit lepší podmínky k uchování pracovních míst nebo vytvoření zjednodušeného systému podnikání. Dále je potřebné vytvořit v okrese dobrou infrastrukturu, kde by byla posílená dopravní obslužnost, případně kvalitně

prováděná údržba cest. K tomu se váže i regionální mobilita, kdy by měly být uplatněny i další nástroje APZ, kterými jsou například příspěvky na stěhování či dojížděku.

Třetím problémem je přílišné zaměření zaměstnanosti v okrese na automobilový průmysl. Hrozí zde nebezpečí úbytku pracovních míst v tomto sektoru. Na to by měli být připraveni by měli být nejen zaměstnavatelé, ale i Úřad práce ČR. V tomto případě lze využít např. projekt financovaný z ESF. Například to může být projekt POVEZ II, kdy zaměstnavatelé či OSVČ získají příspěvek na rekvalifikaci zaměstnance, který poté může pružně reagovat na trhu práce v různých pracovních pozicích.

Strukturální nezaměstnanost vzniká ze 2 důvodů a to buď, že neodpovídá kvalifikace pracovní síly požadavkům zaměstnavatelů a nebo, že se jedná o špatnou regionální mobilitu. Z důvodů nízké kvalifikace pracovní síly je nejvhodnějším řešením více využívat nástroje APZ – rekvalifikace, a tak pracovní síle zvýšit (změnit, rozšířit) kvalifikaci, aby odpovídala požadavkům zaměstnavatelů. Dalším nástrojem vhodným pro tyto osoby jsou SÚPM vyhrazená, a pro ty nejvíce ohrožené skupiny, jako je pracovní síla bez vzdělání nebo se základním vzděláním či jiným vážným problémem, jsou vhodným nástrojem VPP. U špatné regionální mobility by bylo vhodné podpořit pracovní sílu, která má vyhovující kvalifikaci požadovanou zaměstnavateli, ale pracovní místo se vyskytuje mimo jejich bydliště. Tzn., že je vhodné podpořit tuto pracovní sílu podporou ve formě příspěvků na stěhování nebo také na dojížděku.

Posledním vybraným problémem je sezónní nezaměstnanost, která by mohla být vyřešena diferenciací sezónních zaměstnanců ve firmě na 2 skupiny. U první skupiny by mohly být realizovány aktivity, které by směřovaly k tomu, aby se z nich stali kmenoví zaměstnanci. Těmto zaměstnancům by v období, kdy je méně práce, bylo poskytnuto vzdělávání nebo rekvalifikace, aby se ve firmě dokázali uplatnit i na jiné pozice, a tím z nich udělat pružné pracovníky. Také by jim mohla být nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou a tím by si zaměstnavatelé zajistili tyto pracovníky ve firmě. Druhá skupina sezónních pracovníků by byla dočasně propuštěna, a ve většině případů by tato skupina skončila v evidenci Úřadu práce ČR. Proto by nebyla od věci větší spolupráce mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavateli, kteří zaměstnávají sezónní pracovníky. Tito pracovníci se však již po skončení např. zimního období, nemusí vrátit zpět ke svému původnímu zaměstnavateli. Jistým úskalím tohoto řešení je skutečnost, že zaměstnavatelé na tuto možnost nepřistoupí z důvodu vyplácení mezd a zároveň investování peněz do pracovní síly. Dalším vhodným nástrojem pro tyto uchazeče je jejich umístění na VPP.

## 7 Závěr

V bakalářské práci byla věnovaná pozornost problematice trhu práce v okrese Vsetín. Cílem této práce bylo analyzovat situaci na trhu práce za období 2017-2019, identifikovat a vyhodnotit vybrané problémy vyskytující se na trhu práce v okrese Vsetín, a poskytnout možné návrhy či doporučení.

V první části byly uvedeny teoretické souvislosti na trhu práce a politiky zaměstnanosti ve vztahu k cíli práce. Tohoto cíle bylo postupně dosahováno v dalších částech, které byly praktického charakteru.

V druhé části byl analyzován trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji za období 2017-2019. Na základě této části bylo nutné analyzovat trh práce a také politiku zaměstnanosti v kraji. Mnoho aktivit aktivní politiky zaměstnanosti a projektů je realizováno na krajské (regionální) úrovni a zasahují do okresu Vsetín. Bylo zjištěno, že zaměstnanost v kraji se zvyšuje a nezaměstnanost klesá v každém sledovaném roce. Na základě poskytnutých dat a analýz bylo zjištěno, že počet cizinců roste a jaké ohrožené skupiny byly těžko umístitelné na trhu práce v kraji. Na tyto skupiny je zaměřena APZ, která se snaží eliminovat nebo omezit jejich zvýšenou nezaměstnanost. Celkově lze říct, že trh práce ve Zlínském kraji se považuje za stabilní.

Třetí část byla zaměřena přímo na okres Vsetín. Obsahuje charakteristiku situace na trhu práce a výsledky realizace politiky zaměstnanosti rovněž za období 2017-2019. Celková zaměstnanost měla rostoucí trend a nezaměstnanost měla klesající trend. V zmiňovaném období se nezaměstnanost vždy mírně zvýší, ale tato situace je jen krátkodobá. Počet cizinců se ve výše uvedeném období navyšuje. Co se týče rizikových skupin, tak nejrizikovější skupinou byly osoby nad 50 let věku v okrese. APZ se snaží pomocí svých nástrojů pomoci těmto skupinám, aby se dokázali uplatnit na trhu práce. Počty ohrožených skupin se snížily, což je velmi pozitivní poznatek, z něhož lze usoudit, že je trh práce v okrese Vsetín stabilní za rok 2019.

Předposlední část obsahuje identifikaci vybraných problémů vyskytující se na trhu práce v okrese Vsetín. Jedná se o problém stárnoucí populace, umístění okresu, přílišného zaměření firem na automobilový průmysl, strukturální a sezónní nezaměstnanosti. Další část obsahuje vhodné návrhy a doporučení ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Vsetín.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

EHRENBERG, Ronald G. a Robert Stewart SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. International edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 2018. ISBN 978-1-138-21817-8.

JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. Vyd. 2. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2006. ISBN 80-86572-37-4.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. 171 s. ISBN 978-80-248-1416-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ, 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. Business books (Computer Press). ISBN 80-722-6195-9.

### Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference

### Elektronické dokumenty a ostatní

AGARWAL, Prateek. *Seasonal Unemployment*. [online]. Mumbaí. Intelligent Economist, c2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.intelligenteconomist.com/seasonal-unemployment/>

AMADEO, Kimberly. *Frictional Unemployment with Examples, Causes, and Rates*. [online]. New York: Dotdash. The Balance, 2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.thebalance.com/what-is-frictional-unemployment-examples-causes-rates-3305517>

AMADEO, Kimberly. *Structural Unemployment, Its Causes, and Examples*. [online]. New York: Dotdash. The Balance, 2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.thebalance.com/structural-unemployment-3306202>

- AUTHOR, Staff. *Cyclical Unemployment*. [online]. New York: Dotdash. Investopedia, 2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/c/cyclicalunemployment.asp>
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Přehledy o počtech klientů: Přehled o počtu zaměstnavatelů, pojištěnců a pojistných vztahů*. [online]. ČSSZ, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/web/cz/prehledy-o-poctech-klientu#section\\_1](https://www.cssz.cz/web/cz/prehledy-o-poctech-klientu#section_1)
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Přehledy o počtech klientů: Přehled o počtu OSVČ dle krajů*. [online]. ČSSZ, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/web/cz/prehledy-o-poctech-klientu#section\\_0](https://www.cssz.cz/web/cz/prehledy-o-poctech-klientu#section_0)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Vsetín*. [online]. ČSÚ: Praha, 2020. [cit. 13. 5. 2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika\\_okresu\\_vsetin](https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin)
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet obyvatel v obcích - k 1.1.2019*. [online]. ČSÚ: Praha, 2020. [cit. 13. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-za0wri436p>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet obyvatel v obcích – k 1.1.2019*. [online]. ČSÚ: Praha, 2020. [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>
- GRIMSLEY, Shawn. *Frictional Unemployment: Definition & Examples*. [online]. California (Mountain View). Study.com, c2003-2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://study.com/academy/lesson/frictional-unemployment-definition-examples-quiz.html>
- KAGAN, Julia. *Frictional Unemployment*. [online]. New York: Dotdash. Investopedia, 2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/f/frictionalunemployment.asp>
- KENTON, Will. *Structural Unemployment*. [online]. New York: Dotdash. Investopedia, 2020 [cit. 31. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/s/structuralunemployment.asp>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob: Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Poradenství EURES*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/poradenstvi-eures>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Poradenství EURES*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 1. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/poradenstvi-eures>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 1. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (SÚPM) pro výkon SVČ*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene-svc>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rekvalifikace pro občany*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 1. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) zřízené*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) vyhrazené*. [online]. MPSV, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-vyhrazene>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zákon 435/2004 o zaměstnanosti*. [online]. MPSV: 2018. str. 43, [cit. 31. 3. 2020]. Dostupný z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zakon\\_o\\_zamestnanosti\\_od\\_1\\_1\\_2018.pdf/9d20f2d9-5aac-f193-233a-68b87e5f2055](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zakon_o_zamestnanosti_od_1_1_2018.pdf/9d20f2d9-5aac-f193-233a-68b87e5f2055)

OKRESNÍ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE VE VSETÍNĚ. *Interní údaje počtu uchazečů o zaměstnání za období r.2017 a 2019*. OP ÚP: Vsetín 2020.

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS. *Okresy*. [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. MMR, c2019. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/zlinsky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/okresy>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Bez překážek ve ZK*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 7. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/bez-prekazek-ve-zk>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/efektivni-sluzby-zamestnanosti-efes->

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Nová šance ve ZK*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 7. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/nova-sance-ve-zk>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce (NoPP - VPP)*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/nove-pracovni-prilezitosti-vpp>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Péče a příležitost ve ZK*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 7. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pece-a-prilezitost-ve-zk>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-informacnich-a-poradenskych-stredisek-uradu-prace-cr-pips-1>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 1. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-informacnich-a-poradenskych-stredisek-uradu-prace-cr-pips-1>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/povez-ii>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Pracovní rehabilitace*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 1. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/pracovni-rehabilitace-5>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *PREDIKCE TRHU PRÁCE – KOMPAS*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/predikce-trhu-prace-kompas>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Příspěvek na podporu regionální mobility*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-podporu-regionalni-mobility>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Regionální individuální projekty*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 7. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/regionalni-individualni-projekty-14>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Záruky pro mladé ve ZK*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 7. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-ve-zk>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni\\_ZLK\\_2017.pdf/9aaacaac-dd3f-f00d-0ebf-5daa48141193](https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2017.pdf/9aaacaac-dd3f-f00d-0ebf-5daa48141193)

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni\\_ZLK\\_2018.pdf/a83f8425-2045-bc81-dfb9-d1c43c818c3d](https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2018.pdf/a83f8425-2045-bc81-dfb9-d1c43c818c3d)

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. [online]. ÚPČR, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni\\_ZLK\\_2019.pdf/4f2fe1d5-c8c4-db54-75c2-df9574d0cb48](https://www.uradprace.cz/documents/37855/921584/Rocni_ZLK_2019.pdf/4f2fe1d5-c8c4-db54-75c2-df9574d0cb48)

Zákon č. 111 ze dne 31. března 2006 o pomoci v hmotné nouzi. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37/2006. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>

Zákon č. 347 ze dne 31. prosince 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993. In: *Sbírka zákonů*



*České republiky*. 1997, částka 114/1997. Dostupné z:  
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-347?citace=1>

ZLÍNSKÝ KRAJ. *HOSPODÁŘSTVÍ ZLÍNSKÉHO KRAJE*. [online]. Zlín: ESMEDIA. Krajský úřad Zlínského kraje, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/hospodarstvi-zlinskeho-kraje-cl-164.html>

ZLÍNSKÝ KRAJ. *Lidé*. [online]. Zlín: ESMEDIA. Krajský úřad Zlínského kraje, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/lide-cl-3775.html>

ZLÍNSKÝ KRAJ. *Základní charakteristika kraje*. [online]. Zlín: ESMEDIA. Krajský úřad Zlínského kraje, c2020. [cit. 15. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.kr-zlinsky.cz/zakladni-charakteristika-kraje-cl-3685.html#rozumim>

## Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HN	Hmotná nouze
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
P.B.	Procentuální bod
PDU	Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekty
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
VPM	Volná pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZP	Zdravotní postižení


## Seznam obrázků, grafů a tabulek

Obr. 2.1 Rovnovážná alokace času .....	8
Obr. 2.2 Křivka individuální nabídky práce .....	9
Obr. 2.3 Křivka tržní nabídky práce.....	10
Obr. 2.4 Poptávka firmy po práci (dokonalá konkurence) .....	12
Obr. 2.5 Tržní poptávka po práci .....	13
Obr. 2.6 Rovnováha na trhu práce .....	14
Obr. 3.1 Mapa Zlínského kraje .....	25
 Graf 3.1 VPM v okresech Zlínského kraje v období 2015-2019 .....	30
Graf 3.2 PNO ve Zlínském kraji a v ČR v období 2015-2019 .....	31
Graf 4.1 PNO okresů ve Zlínském kraji v kvartálech v období 2017-2019 .....	53
 Tab. 3.1 Vývoj počtu zaměstnavatelů v období 2016-2019 .....	26
Tab. 3.2 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ v období 2016–2019 .....	26
Tab. 3.3 Největší zaměstnavatelé v roce 2019.....	27
Tab. 3.4 VPM a uchazeči z hlediska požadavku na vzdělání v období 2017-2019.....	29
Tab. 3.5 Podíl uchazečů na 1 VPM v období 2017-2019.....	29
Tab. 3.6 PNO ve Zlínském kraji a v ČR v období 2015-2019 .....	31
Tab. 3.7 Uchazeči a VPM ve Zlínském kraji v období 2017-2019.....	32
Tab. 3.8 Toky uchazečů ve Zlínském kraji v období 2017-2019 .....	32
Tab. 3.9 Struktura uchazečů podle věku v období 2017-2019 .....	33
Tab. 3.10 Struktura uchazečů podle délky evidence v období 2017-2019.....	33
Tab. 3.11 Rizikové skupiny na trhu práce ve Zlínském kraji v období 2017-2019.....	35
Tab. 3.12 Zaměstnávání cizinců ve Zlínském kraji v období 2017-2019 .....	36
Tab. 3.13 Nejčtenější národnosti ve Zlínském kraji za období 2017-2019.....	37
Tab. 3.14 Výdaje na politiku zaměstnanosti v období 2016-2019 (v tis. Kč) .....	39
Tab. 3.15 Počet umístěných a podpořených uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ ve Zlínském kraji za období 2017-2019 .....	42
Tab. 3.16 Vzdálenost a výše poskytování příspěvku .....	45
Tab. 4.1 Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Vsetín v období 2016-2019 .....	51
Tab. 4.2 Vývoj počtu zaměstnanců v okrese Vsetín v období 2016-2019 .....	51
Tab. 4.3 Uchazeči, VPM a podíl uchazečů na 1 VPM v období 2017-2019.....	52
Tab. 4.4 Uchazeči a VPM v okrese Vsetín v období 2017-2019.....	54
Tab. 4.5 Toky uchazečů v okrese Vsetín v období 2017-2019.....	54
Tab. 4.6 Rizikové skupiny na trhu práce v okrese Vsetín v období 2017-2019.....	55
Tab. 4.7 Zaměstnávání cizinců v okrese Vsetín v období 2017-2019 .....	56
Tab. 4.8 Nejčtenější národnosti v okrese Vsetín za období 2017-2019 .....	56
Tab. 4.9 Počet umístěných a podpořených uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ v okrese Vsetín za období 2017-2019 .....	58
Tab. 4.10 Nástroje APZ v okrese Vsetín za období 2017-2019 – Rekvalifikace, Poradenství a Pracovní rehabilitace .....	59
Tab. 4.11 Projekt POVEZ II v okrese Vsetín za období 2017-2019.....	59

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2020

  
.....  
Lukáš Tomanec

## Seznam příloh

Příloha 1\_Přehled APZ v roce 2017

Příloha 2\_Přehled APZ v roce 2018

Příloha 3\_Přehled APZ v roce 2019

Příloha 4\_PNO v okrese Vsetín za období 2017-2019

## Příloha 1 Přehled APZ v roce 2017

Nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů/ podpořených osob	- z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v tis. Kč)
VPP	456	467	158	45 611
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	41	40	5	7 076
SÚPM – SVČ zřízená UoZ	-	126	5	7 336
CHPM zřízená zaměstnavatelem	55	107	107	3 646
CHPM – SVČ osob se ZP	-	0	0	0
CHPM, CHPM – SVČ – provoz	-	2	2	39
Příspěvek na zapracování	-	0	0	0
Překlenovací příspěvek	-	14	0	195
Rekvalifikace	-	7	7	137
Zvolené rekvalifikace	-	0	0	
Poradenské činnosti	-	1	1	
Pracovní rehabilitace	-	11	11	141
Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	-	271	63	1 317
Regionální mobilita – příspěvek na přestěhování	-	13	0	484
<b>Celkem národní APZ</b>	<b>552</b>	<b>1 059</b>	<b>359</b>	<b>65 982</b>
VPP NIP	575	583	152	67 584
SÚPM NIP vyhrazená	587	590	89	32 273
Rekvalifikace NIP	-	1 077	99	13 230
Zvolené rekvalifikace NIP	-	379	16	5 642
Poradenské činnosti NIP	-	1 311	294	3 221
Pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	0
RIP OP Z – bez Záruk pro mladé	205	205	28	24 745
RIP OP Z – Záruky pro mladé	154	154	1	21 222
POVEZ II	-	2 424	-	36 378
EFES, EURES, KOMPAS, PIPS	-	-	-	501
<b>Celkem ESF (OP Z) APZ</b>	<b>1 521</b>	<b>6 723</b>	<b>679</b>	<b>204 796</b>
<b>Celkem národní + ESF APZ</b>	<b>2 073</b>	<b>7 782</b>	<b>1 038</b>	<b>270 778</b>

## Příloha 2 Přehled APZ v roce 2018

Nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů/ podpořených osob	- z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v tis. Kč)
VPP	243	251	85	30 200
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	80	81	26	4 243
SÚPM – SVČ zřízená UoZ	-	81	6	4 203
CHPM zřízená zaměstnavatelem	24	77	77	664
CHPM – SVČ osob se ZP	-	1	1	70
CHPM, CHPM – SVČ – provoz	-	5	5	98
Příspěvek na zapracování	-	0	0	0
Překlenovací příspěvek	-	16	1	240
Rekvalifikace	-	6	6	98
Zvolené rekvalifikace	-	0	0	
Poradenské činnosti	-	0	0	
Pracovní rehabilitace	-	34	34	194
Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	-	252	75	3 762
Regionální mobilita – příspěvek na přestěhování	-	8	1	390
<b>Celkem národní APZ</b>	<b>347</b>	<b>812</b>	<b>317</b>	<b>44 162</b>
VPP NIP	651	684	199	68 999
SÚPM NIP vyhrazená	233	242	68	22 574
Rekvalifikace NIP	-	636	75	8 468
Zvolené rekvalifikace NIP	-	208	9	2 664
Poradenské činnosti NIP	-	601	104	2 075
Pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	0
RIP OP Z – bez Záruk pro mladé	293	293	82	37 965
RIP OP Z – Záruky pro mladé	97	97	1	17 840
POVEZ II	-	-	-	34 254
EFES, EURES, KOMPAS, PIPS	-	-	-	797
<b>Celkem ESF (OP Z) APZ</b>	<b>1 274</b>	<b>2 761</b>	<b>538</b>	<b>195 636</b>
<b>Celkem národní + ESF APZ</b>	<b>1 621</b>	<b>3 573</b>	<b>855</b>	<b>239 798</b>

## Příloha 3 Přehled APZ v roce 2019

Nástroj APZ	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů/ podpořených osob	- z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v tis. Kč)
VPP	611	614	194	48 265
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	24	22	7	3 521
SÚPM – SVČ zřízená UoZ	-	14	2	835
Zřízená pracovní místa pro OZP	11	27	27	546
Zřízená pracovní místa pro OZP - SVČ	-	0	0	0
Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP a OZP - SVČ	-	5	5	113
Příspěvek na zapracování	-	0	0	0
Překlenovací příspěvek	-	1	0	10
Rekvalifikace	-	0	0	123
Zvolené rekvalifikace pronájem „Burza práce“	-	0	0	
Poradenské činnosti	-	0	0	
Pracovní rehabilitace	-	13	13	125
Regionální mobilita – příspěvek na dojížděku	-	52	23	964
Regionální mobilita – příspěvek na přestěhování	-	2	0	100
<b>Celkem národní APZ</b>	<b>646</b>	<b>750</b>	<b>271</b>	<b>54 602</b>
VPP NIP	66	53	10	1 831
SÚPM NIP vyhrazená	24	22	6	588
Rekvalifikace NIP	-	0	0	86
Zvolené rekvalifikace NIP	-	424	22	4 219
Poradenské činnosti NIP	-	813	184	1 252
Pracovní rehabilitace NIP	-	0	0	0
RIP OP Z – bez Záruk pro mladé	197	197	64	32 933
RIP OP Z – Záruky pro mladé	34	34	2	8 233
POVEZ II	-	-	-	21 019
EFES, EURES, KOMPAS, PIPS	-	-	-	882
<b>Celkem ESF (OP Z) APZ</b>	<b>321</b>	<b>1 543</b>	<b>288</b>	<b>71 043</b>
<b>Celkem národní + ESF APZ</b>	<b>967</b>	<b>2 293</b>	<b>559</b>	<b>125 645</b>



## Příloha 4 PNO v okrese Vsetín za období 2017-2019

Okresy	2017				2018				2019			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
Kroměříž	5,7	4,4	4,1	3,8	4,0	3,2	3,0	2,8	3,2	2,4	2,4	2,4
Uherské Hradiště	4,5	3,4	3,3	3,0	3,0	2,3	2,3	2,2	2,3	1,8	2,0	2,0
Vsetín	5,8	4,4	4,1	3,9	3,9	3,0	2,9	2,8	3,3	2,5	2,6	2,6
Zlín	3,8	3,0	3,0	2,6	2,7	2,1	2,3	2,1	2,2	1,8	2,0	1,9
Zlínský kraj	4,8	3,7	3,5	3,2	3,3	2,6	2,6	2,4	2,6	2,1	2,2	2,2